



INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Riscos Psicossociais e o Stresse Ocupacional no Ensino
Superior Politécnico**

O caso dos professores do Instituto Politécnico de Beja

Diana Maria Leal Vieira

**Beja
2019**

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Riscos Psicossociais e o Stresse Ocupacional no Ensino
Superior Politécnico**

O caso dos professores do Instituto Politécnico de Beja

**Dissertação de Mestrado apresentada na Escola Superior de Tecnologia e Gestão
do Instituto Politécnico de Beja**

Elaborado por:
Diana Maria Leal Vieira, nº14584

Orientado por:
Professora Doutora Marta Isabel Casteleiro Amaral

Coorientado por:
Professora Doutora Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos Santos

Beja
2019

“O único lugar onde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário”

Albert Einstein

Agradecimentos

Os meus primeiros agradecimentos vão para a minha orientadora e para a minha coorientadora, a Professora Doutora Marta Amaral, a Professora Doutora Carla Santos e a Professora Doutora Ana Dias pela disponibilidade, ajuda e orientação.

Quero também agradecer ao Instituto Politécnico de Beja e ao Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho do IPBeja por aceitarem fazer parte deste estudo.

Aos meus pais, por serem a base de todo o meu sucesso, por todo o amor, apoio, ajuda e compreensão ao longo de toda a minha vida e este meu percurso académico.

Ao meu irmão, por ser o meu porto de abrigo, a minha força e o meu conselheiro de todas as horas e de toda a vida, a ele devo todo o meu percurso.

Aos meus amigos e restante família, pela compreensão, companheirismo e amizade.

Por último, um agradecimento a todos aqueles que se foram cruzando no meu caminho e que de uma forma ou de outra contribuíram para que eu conseguisse esta realização pessoal.

Resumo

A presente dissertação aborda a problemática do stresse ocupacional que teve como objetivo geral estudar os sintomas e níveis de stresse nos docentes do ensino superior do Instituto Politécnico de Beja (IPBeja). Procurou-se ainda, e a nível específico, identificar os níveis, fontes e fatores geradores de stresse ocupacional na profissão de docente; analisar a diferença na variável de stresse ocupacional em função das características sociodemográficas; averiguar de que forma as características socioprofissionais têm impacto nas situações de stresse ocupacional; e definir medidas de prevenção de stresse.

Nesta investigação e em termos teóricos, procurou-se analisar o tema dos riscos psicossociais; stresse e stresse ocupacional; fatores, sintomas, efeitos e prevenção do stresse; caracterização da atividade docente do ensino superior; estudos realizados com professores e a relação entre os riscos psicossociais e os docentes.

A investigação empírica baseou-se numa abordagem quantitativa, tendo por base um questionário sociodemográfico, que permitiu-nos descrever os participantes do ponto de vista pessoal e profissional; e um questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior (QSPES, Gomes, 2010), desenvolvido e testado pelo grupo de investigação representado pelo professor Doutor António Rui Gomes da Escola de Psicologia da Universidade do Minho. O QSPES pretende avaliar o stresse que foi mostrado pelos principais domínios de tensão nos professores do ensino superior. O questionário foi aplicado a 259 professores das quatro escolas que constituem o IPBeja, durante o mês de maio e junho de 2019, obtendo-se uma amostra de 84 docentes, sendo que 61% (n=51) eram do género feminino e 39% (n=33) eram do género masculino.

Os resultados obtidos alertaram para elevados níveis de stresse ocupacional em função do género sendo prevalente entre os indivíduos do género feminino, sendo a razão deste mal-estar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar e as obrigações burocráticas e de carácter administrativo inerentes à atividade profissional.

Palavras-Chave: Ensino Superior Politécnico, Intervenção, Professores, Riscos Psicossociais, Stresse Ocupacional.

Abstract

This dissertation addresses the problem of occupational stress that had as its general objective to study the symptoms and levels of stress in teachers of higher education at the Polytechnic Institute of Beja (IPBeja). It was also sought, and at a specific level, to identify the levels, sources and factors that generate occupational stress in the teaching profession; analyze the difference in the occupational stress variable as a function of sociodemographic characteristics; find out how socio-occupational characteristics impact occupational stress situations; and define stress prevention measures.

In this research and in theoretical terms, we sought to analyze the theme of psychosocial risks; stress and occupational stress; stress factors, symptoms, effects and prevention; characterization of the teaching activity of higher education; studies conducted with teachers and the relationship between psychosocial risks and teachers.

The empirical research was based on a quantitative approach, based on a sociodemographic questionnaire, which allowed us to describe the participants from a personal and professional point of view; and a Stress Questionnaire for Higher Education Teachers (QSPES, Gomes, 2010), developed and tested by the research group represented by Professor António Rui Gomes of the University of Minho School of Psychology. The QSPES aims to assess the stress that was shown by the main domains of tension in higher education teachers. The questionnaire was applied to 259 teachers from the four schools that constitute IPBeja, during the months of May and June 2019, resulting in a sample of 84 teachers, 61% (n = 51) being female and 39% (n = 33) were male.

The results alerted to high levels of occupational stress due to gender being prevalent among females, and the reason for this discomfort is the conciliation between work and personal and family life and the inherent bureaucratic and administrative obligations to professional activity.

Keywords: Polytechnic Higher Education, Intervention, Teachers, Psychosocial Risks, Occupational Stress.

Índice Geral

| | |
|---|------|
| Agradecimentos | I |
| Resumo | II |
| Abstract..... | III |
| Índice de Figuras..... | VI |
| Índice de Tabelas | VI |
| Índice de Gráficos..... | VIII |
| Lista de Abreviaturas e Siglas | IX |
| 1 Introdução | 9 |
| 1.1 Pertinência/ Alcance do Trabalho..... | 11 |
| 1.2 Objetivos Gerais e Específicos | 12 |
| 1.3 Estrutura dos Capítulos..... | 13 |
| 2 Enquadramento Teórico..... | 15 |
| 2.1 Riscos Psicossociais e a Mudança das Condições de Trabalho..... | 15 |
| 2.1.1 Conceito de Risco Psicossocial e os Fatores Psicossociais | 17 |
| 2.1.2 Consequências dos Riscos Psicossociais | 22 |
| 2.2 Conceito de Stresse..... | 23 |
| 2.2.1 Conceito de Stresse Ocupacional..... | 26 |
| 2.2.2 Fatores, Sintomas e Efeitos do Stresse | 27 |
| 2.2.3 Prevenção do Stresse | 29 |
| 2.3 A Atividade dos Docentes do Ensino Superior | 30 |
| 2.3.1 Estudos com Professores do Ensino Superior..... | 31 |
| 2.4 Riscos Psicossociais e os Docentes | 34 |
| 3 Apresentação da Entidade..... | 36 |
| 3.1 História do Instituto Politécnico de Beja | 36 |
| 3.2 Localização do Instituto..... | 37 |
| 3.3 Oferta Formativa..... | 38 |
| 3.4 Estrutura Organizacional do Instituto | 39 |
| 3.5 Constituição do Instituto..... | 40 |
| 3.5.1 Alunos..... | 40 |
| 3.5.2 Pessoal Docente | 40 |
| 3.4.3 Pessoal Não Docente | 41 |

| | |
|--|----|
| 3.5 Missão, Visão e Valores | 42 |
| 4 Estudo Empírico | 43 |
| 4.1 Procedimentos Metodológicos..... | 43 |
| 4.2 Objetivos do Estudo..... | 44 |
| 4.3 Procedimentos..... | 45 |
| 4.4 Questão de Partida e Hipóteses..... | 45 |
| 4.5 População Alvo e Amostra | 46 |
| 4.6 Instrumentos de Recolha de Dados..... | 47 |
| 4.7 Estratégia de Tratamento de Dados | 49 |
| 5 Apresentação de Resultados | 52 |
| 5.1 Caracterização Sociodemográfica da Amostra..... | 52 |
| 5.2 Análise dos Níveis Gerais de Stresse nos Docentes do IPBeja | 58 |
| 5.3 Relação entre as Variáveis Sociodemográficas e os Níveis de Stresse | 61 |
| 5.3.1 Variável Sociodemográfica – Idade..... | 61 |
| 5.3.2 Variável Sociodemográfica – Género..... | 63 |
| 5.4 Relação entre as Variáveis Socioprofissionais e os Níveis de Stresse | 64 |
| 5.4.1 Variável Socioprofissional – Número de Horas de Trabalho | 64 |
| 5.4.2 Variável Socioprofissional – Departamento Afeto | 66 |
| 6 Discussão de Resultados | 68 |
| 7 Considerações Finais | 72 |
| 7.1 Medidas de Intervenção | 72 |
| 7.2 Proposta de Intervenção para o IPBeja | 75 |
| 7.2.1 Âmbito | 75 |
| 7.2.2 Enquadramento | 75 |
| 7.2.3 Objetivos..... | 76 |
| 7.2.4 Fatores de Risco Psicossocial a que os Professores do IPBeja estão expostos..... | 76 |
| 7.2.5 Período de Intervenção | 77 |
| 7.3 Plano de Ação | 77 |
| 7.3.1 Formação/ Ação de Sensibilização | 79 |
| 8 Conclusão..... | 80 |
| Referências Bibliográficas..... | 83 |
| Anexos | 91 |
| Anexo I – Organograma do IPBeja..... | 91 |

| | |
|--|-----|
| Anexo II – Organograma da Administração Central e dos Serviços Centrais do IPBeja | 92 |
| Anexo III – Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior | 93 |
| Anexo IV - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente - Idades | 95 |
| Anexo V - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente - Género | 96 |
| Anexo VI - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente – Número de Horas de Trabalho | 97 |
| Anexo VII - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente – Departamento Afeto | 98 |
| Apêndices..... | 99 |
| Apêndice I – Planificação de Medidas Preventivas..... | 99 |
| Apêndice II – Ação de Sensibilização e Formação | 102 |

Índice de Figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1- Organograma do IPBeja..... | 91 |
| Figura 2- Organograma da Administração do IPBeja. | 92 |
| Figura 3- Questionário QSPES 1ª Parte..... | 93 |
| Figura 4- Questionário QSPES 2ª Parte..... | 94 |
| Figura 5- Ação de Sensibilização e Formação..... | 102 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|----|
| Tabela 1- Caraterísticas do Trabalho e Condições de Risco. | 19 |
| Tabela 2- Categorização dos Fatores Psicossociais..... | 21 |
| Tabela 3- Oferta Formativa do IPBeja..... | 38 |

| | |
|--|----|
| Tabela 4- Distribuição do Pessoal Docente. | 41 |
| Tabela 5- Distribuição do Pessoal Não Docente. | 41 |
| Tabela 6- Coeficiente de fiabilidade de Alpha de Cronbach para cada um dos fatores do QSPES. | 50 |
| Tabela 7- Distribuição dos docentes inquiridos em função do grupo etário | 52 |
| Tabela 8- Distribuição dos docentes em função das idades mínima e máxima..... | 53 |
| Tabela 9- Distribuição dos docentes inquiridos relativamente à categoria profissional. | 54 |
| Tabela 10- Distribuição dos docentes relativamente ao departamento..... | 55 |
| Tabela 11- Distribuição dos docentes inquiridos relativamente ao tempo de serviço.... | 56 |
| Tabela 12- Distribuição dos docentes referente ao número de horas de trabalho em contexto escolar. | 57 |
| Tabela 13- Distribuição dos docentes em relação ao número de horas que dedicam à profissão em casa durante os dias úteis. | 57 |
| Tabela 14- Distribuição dos docentes em relação ao número de horas que dedicam à profissão em casa durante os fins-de-semana. | 58 |
| Tabela 15- Valores de Stresse Globais. | 59 |
| Tabela 16- Fontes de Stresse. | 59 |
| Tabela 17- Ranking dos Fatores de Stresse. | 60 |
| Tabela 18- Proposta de Intervenção nos Professores do IPBeja..... | 78 |
| Tabela 19- Teste ANOVA - Idades. | 95 |
| Tabela 20- Teste ANOVA - Género. | 96 |
| Tabela 21- Teste ANOVA - Número de Horas de Trabalho. | 97 |

| | |
|--|----|
| Tabela 22- Teste ANOVA - Departamento Afeto. | 98 |
| Tabela 23- Planificação de Medidas Preventivas | 99 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1- Distribuição dos docentes em função do género. | 53 |
| Gráfico 2 - Distribuição dos docentes em relação às habilitações literárias..... | 54 |
| Gráfico 3 - Distribuição dos docentes referente à escola onde exercem a maioria das atividades letivas..... | 55 |
| Gráfico 4 - Distribuição dos docentes relativamente à acumulação de funções no IPBeja. | 56 |
| Gráfico 5 - Análise das Idades. | 62 |
| Gráfico 6 - Análise dos Géneros. | 63 |
| Gráfico 7 - Análise do Número de Horas de Trabalho. | 65 |
| Gráfico 8 - Análise do Departamento Afeto. | 67 |

Lista de Abreviaturas e Siglas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CBPST – Centro de Boas Práticas em Segurança no Trabalho

ESENER – Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

IPBeja – Instituto Politécnico de Beja

NIOSH - North American Institute of Occupational Safety and Health

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

QSPES – Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior

WHO - World Health Organization

1 Introdução

As pessoas passam grande parte da sua vida e do seu quotidiano no trabalho, trabalho esse que tem um lado benéfico monetariamente e prazeroso, mas ao mesmo tempo estão expostos a diversos riscos no seu trabalho, riscos esses que acarretam frequentemente problemas à saúde (WHO, 2010).

Atualmente vive-se num mundo caracterizado pela transformação constante, o que se reflete no mundo laboral e das organizações. As organizações e as formas de trabalho, foram-se alterando em consequência da introdução das novas tecnologias, novas formas de gestão, a crise socioeconómica e o aumento do desemprego. Todas estas mudanças tiveram repercussões ao nível das condições de trabalho e consequentemente na segurança e saúde no trabalho.

Decorrente de todas estas alterações, surgiram novos riscos emergentes no mundo do trabalho, nomeadamente os riscos biológicos, químicos, riscos das novas tecnologias e os fatores psicossociais de riscos (OIT, 2010).

Os riscos psicossociais são definidos como condições de trabalho que estão diretamente relacionados com a organização, o conteúdo do trabalho e o desempenho da tarefa, e têm a capacidade de afetar tanto o bem-estar como a saúde do trabalhador (Moreno et al., 2008).

Os riscos psicossociais no trabalho têm consequências negativas para a sociedade, para as empresas e os trabalhadores, traduzindo-se em efeitos organizacionais, como o absentismo, a menor dedicação ao trabalho, o aumento de queixas dos trabalhadores, o aumento da rotação de pessoal, a deterioração do rendimento e da produtividade.

Com estas exigências da contemporaneidade surgem temáticas como o stresse, o stresse ocupacional, a síndrome de *burnout*, os fatores psicossociais, que têm despertado o interesse da comunidade científica, em crescendo, desde a sua conceptualização inicial, até aos dias de hoje.

Uma das razões para o aumento das pesquisas sobre os temas enunciados está relacionada com o impacto negativo que podem ter nas organizações. A necessidade de se exercer bem uma função em condições pouco abonatórias é uma problemática transversal a todas

as profissões, sendo que há profissões mais suscetíveis, como é o caso particular dos professores.

Desempenhar o papel de professor, na sociedade atual, requer do profissional de educação muito mais do que ensinar em sala de aula. A docência vem se configurando como uma atividade que exige um esforço que está além das habilidades técnicas que os professores geralmente têm. As peculiaridades de cada instituição escolar, os diferentes contextos sociais nos quais os alunos estão inseridos, as necessidades e desejos distintos dos alunos, exigem que os professores estejam capacitados a ir além do caráter pedagógico do ensino, uma vez que a educação escolar passou a ser responsável pelo desenvolvimento psicossocial dos seus alunos (Begonã & Romaña, 1999).

Não obstante, a pressão a qual os professores estão expostos diariamente no contexto educacional é acentuada principalmente por alguns fatores, tais como: elevada carga horária de trabalho, que requer frequentemente pelo menos dois turnos, elevado número de alunos em sala de aula, estrutura física inadequada da instituição em que trabalham, caráter individual da atividade que implica em poucos trabalhos pedagógicos em equipe, singularidades do trabalho docente que consiste também em levar trabalho para casa, como preparar aulas, corrigir ou elaborar exercícios, baixa participação da família, baixos salários, desvalorização do docente, entre outros (Meleiro, 2002).

Por outro lado, é relevante citar, o que é uma grande preocupação dos docentes, a qualificação profissional. Muitos professores debruçam-se em programas de pós-graduação a fim de se tornarem especialistas, mestres, doutores ou pós-doutores nas suas áreas de ensino, tendo como objetivos a melhoria dos seus salários, garantia de sua empregabilidade na instituição ou ainda visando a importância do conhecimento adquirido (Leite, 2014).

Além disso, as condições de trabalho dos professores são influenciadas pelas características físicas do local de trabalho, pela estrutura organizacional e pelas características psicológicas e educacionais do ambiente de trabalho (Santos, 2018). Estas condições de trabalho levam a consequências a nível da saúde, como o adoecimento físico e psicológico e o abandono da profissão, a diminuição da qualidade de vida e da qualidade da educação, trazendo riscos para a saúde física e mental (Araújo & Carvalho, 2009). As queixas mais frequentes dos professores são as dores de garganta, dores de costas, de

pernas, rouquidão, cansaço mental, trabalho repetitivo e ritmo acelerado de trabalho (Santos, 2018).

Desta forma, os professores, em geral, têm sido alvo de diversas investigações, pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos riscos psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções; outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas.

1.1 Pertinência/ Alcance do Trabalho

A escolha do tema Riscos Psicossociais e o Stresse Ocupacional no Ensino Superior Politécnico - O caso dos professores do Instituto Politécnico de Beja tem por base a motivação pessoal e o intuito de investigar um tema com grande relevância no meio académico atual. A motivação pessoal deve-se ao facto de se considerar que é de grande interesse a sua abordagem, com o objetivo de transmitir ao público em geral a realidade que a carreira do docente do ensino superior está exposta, bem como os efeitos negativos a que estão expostos, a nível laboral.

A área de investigação selecionada deve-se principalmente ao fato de se averiguar, atualmente que a carreira de docente do ensino superior apresenta algumas imposições, que por vezes, podem influenciar a sua condição psicológica e a saúde.

Desempenhar o papel de professor, na sociedade atual, requer do profissional muito mais do que ensinar em sala de aula. A docência vem se configurando como uma atividade que exige um esforço que vai para além das habilidades técnicas (Leite, 2014).

Com as exigências impostas aos profissionais na atualidade, os temas do stresse e os riscos psicossociais, têm despertado o interesse da comunidade científica, por isso, uma das razões para o aumento das pesquisas sobre os temas enunciados está relacionado com o impacto negativo que podem ter nas organizações. A necessidade de se exercer bem uma função em condições pouco abonatórias é uma problemática transversal a todas as profissões, sendo que há profissões mais suscetíveis, como é o caso particular dos professores do ensino superior (Resende & Monteiro, 2013).

Assim, este estudo torna-se bastante vantajoso, no que respeita à melhoria das condições de trabalho dos professores, como também pode contribuir para o melhoramento das condições de trabalho nas instituições do ensino superior, em geral, promovendo um restabelecimento do bem-estar e saúde dos professores deste nível de ensino.

A realização do estudo dos Riscos Psicossociais e o Stresse Ocupacional no Ensino Superior Politécnico - O caso dos professores do Instituto Politécnico de Beja deve-se à crescente preocupação com os seus professores por demonstrarem níveis de stresse no seu dia-a-dia, pelas exigências ao nível de aulas, projetos e investigação, e devido também às recentes baixas médicas associadas ao stresse ocupacional. Com tudo isso, reconhece-se que é necessário um estudo aprofundado sobre o tema mencionado, de forma a comprovar que os docentes estão a sofrer de riscos psicossociais e stresse ocupacional no seu local de trabalho.

1.2 Objetivos Gerais e Específicos

Os riscos psicossociais são definidos como “aqueles aspetos da organização do trabalho e da gestão do trabalho, bem como do ambiente e contexto social que têm potencial para causar dano psicológico, físico ou social” (Moreira, 2018).

Segundo Santos (2018), os riscos psicossociais no trabalho relacionam-se com as interações no trabalho (o seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições na organização), as capacidades do trabalhador e as suas necessidades e cultura. Tudo isto pode influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho.

A realização deste estudo tem o propósito de aprofundar os conhecimentos sobre a relação existente entre o stresse e a atividade docente, e desta forma propõe-se a seguinte questão de partida: “Quais são os níveis de stresse apresentados pelos professores do IPBeja?”.

Esta dissertação tem como objetivo geral, estudar os riscos psicossociais a que os docentes do IPBeja poderão estar sujeitos e identificar os seus níveis de stresse.

Quanto aos objetivos específicos da temática em estudo surge:

1. Identificar os níveis, fontes e fatores geradores de stresse ocupacional na profissão de docente do ensino superior;
2. Analisar a diferença na variável de stresse ocupacional em função das caraterísticas sociodemográficas;
3. Averiguar se as caraterísticas socioprofissionais têm impacto nas situações de stresse ocupacional;
4. Definir e propor medidas de prevenção de stresse ocupacional para os docentes do ensino superior - IPBeja.

Para alcançar os objetivos propostos, esta dissertação fundamentou-se num questionário sociodemográfico, que nos permitiu descrever os participantes ao nível pessoal e profissional; um Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior (QSPES) que pretende mostrar as principais fontes de stresse destes profissionais, como por exemplo o trabalho burocrático e administrativo, a produtividade científica e as condições do local de trabalho.

1.3 Estrutura dos Capítulos

A presente dissertação é composta por cinco partes. O capítulo I, é constituído pela introdução da temática, a pertinência do estudo, os objetivos gerais e específicos e a estrutura da dissertação.

Relativamente ao capítulo II é composto pelo enquadramento teórico, em que nele está presente o conceito associado aos riscos psicossociais, os fatores e consequências no local de trabalho. De seguida desenvolve-se o conceito de stresse e de stresse ocupacional e as suas consequências. Posteriormente, apresenta-se a atividade dos docentes do ensino superior e as condições no trabalho, o stresse ocupacional nos professores do ensino superior bem como medidas que visam reduzir o stresse sentido pelos professores.

No capítulo III é apresentada a instituição em que se realiza o estudo em causa, o Instituto Politécnico de Beja.

O capítulo IV é constituído pelo estudo empírico, ou seja, explica-se a metodologia utilizada, a questão de partida para o estudo, os objetivos, as hipóteses, as variáveis, a definição da amostra, o procedimento e o método de verificação de consistência de resultados para a concretização deste estudo.

Por fim, o capítulo V desenvolve-se a análise e a discussão dos resultados obtidos, após a disponibilização do questionário aos docentes do IPBeja.

Na conclusão da dissertação apresenta-se as principais conclusões obtidas com a realização do estudo, como também propostas de melhoria para estudos futuros.

Pretende-se que, ao concluir o presente estudo, o objetivo geral e os objetivos específicos definidos sejam cumpridos e que a resposta à questão de partida seja também obtida de forma esclarecida e clara.

2 Enquadramento Teórico

2.1 Riscos Psicossociais e a Mudança das Condições de Trabalho

As alterações consideráveis que aconteceram no mundo do trabalho nas últimas décadas originaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional e levaram para além de riscos físicos, químicos e biológicos ao aparecimento de riscos psicossociais (Santos, 2018).

As mudanças como a transição de um mercado de indústria para um mercado de serviços, que levou por sua vez à criação de grandes multinacionais que exigem mais competição e grandes níveis de produção e rendimento do trabalhador. Na realidade, os riscos psicossociais aumentam por múltiplas razões, que têm a ver com as diversas tendências de alteração no mundo do trabalho que se verificam sobretudo desde os finais da década de setenta e que se podem agrupar em cinco grandes “categorias” (Coelho, 2009):

- ❖ Alterações socioeconómicas (globalização, terciarização da economia, feminização da população ativa e envelhecimento demográfico);
- ❖ Um novo paradigma tecnológico e a alteração do conteúdo e da natureza do trabalho;
- ❖ Novas formas de organização do trabalho;
- ❖ Alteração dos espaços de trabalho;
- ❖ Alteração do significado do trabalho e dos valores laborais.

Assim, a relação entre as características do emprego e a saúde dos trabalhadores pode ter uma influência significativa no bem-estar físico e mental (Coelho, 2009).

As abordagens clássicas da Saúde Ocupacional preocupam-se, sobretudo, com os efeitos que a exposição aos riscos mais tangíveis, decorrentes do trabalho têm sobre a saúde dos trabalhadores. A atenção foca-se essencialmente na identificação, controlo e monitorização de riscos de natureza biológica, química e física nos locais de trabalho (Resende & Monteiro, 2013).

A terciarização da economia, com todas as consequências que acarreta, nomeadamente nas referidas alterações aos níveis do conteúdo, natureza e formas de trabalho, faz emergir preocupações até então relegadas para segundo plano, ou mesmo esquecidas. A Saúde Ocupacional tende nas últimas décadas a encarar os fatores de risco no trabalho, sobre uma nova perspetiva, o que implica pôr em causa a abordagem tradicional das condições de trabalho, que não permite dar conta da natureza complexa da relação trabalho/saúde (Graça, 1985).

Cox e Cox (1993), referem que a noção de saúde deve ser encarada de forma mais abrangente, isto é, deve ser entendida como algo mais vasto do que a simples ausência de doença, lesão ou incapacidade; o conceito deve ser ampliado ao ponto de incluir não só os aspetos físicos, mas também os aspetos psicológicos e sociais.

A importância dos fatores psicológicos e sociais no trabalho tem vindo a adquirir importância. É possível afirmar que relações entre o trabalho e a saúde/doença é estudado desde a antiguidade, contudo só a partir da Revolução Industrial é que estas temáticas assumiram outros contornos. Talvez porque foi nesta altura que o trabalhador passou a estar sujeito a jornadas de trabalho extensas, a salários baixos, a condições de trabalho penosas e perigosas, falta de higiene ou conforto. Assim, e nestas condições, é fácil constatar que proliferavam os acidentes de trabalho, o envelhecimento precoce, absentismo e elevadas taxas de mortalidade (Resende & Monteiro, 2013).

O interesse relativamente ao estudo dos efeitos dos riscos psicossociais, stresse e *burnout* nos professores universitários é ainda pouco estudado, como nos indica a literatura, isto deve-se ao fato da carreira de docente do ensino superior ser vista como uma profissão de baixa tensão, segura, com trabalho autónomo e oportunidades de satisfação profissional, mas esta posição tem-se invertido nos últimos 20 anos (Oliveira, 2011).

Com a mudança das condições de trabalho do docente do ensino superior com restrições impostas pela pressão social e laboral, com o desacelerar da economia e as preocupações relativas aos fundos necessários para as investigações, aos cortes financeiros às instituições do ensino superior bem como, às cargas de trabalho mais elevadas e às falhas nos recursos e da falta de renovação das instalações onde têm de lecionar (Oliveira, 2011).

Apesar de existirem vários estudos na literatura científica como é citado no trabalho desenvolvido pela autora Oliveira, 2011, em Portugal, o trabalho desenvolvido pela autora anteriormente referida é pioneiro ao estudar os professores do ensino superior português nos fenómenos de stresse ocupacional e de *burnout*.

A Autoridade para as Condições de Trabalho (2013) refere que as mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional e levaram – além de riscos físicos, químicos e biológicos – ao surgimento de riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança e estão ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stresse, violência, assédio e intimidação no trabalho (OIT, 2011).

Segundo dados da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (ESENER, 2014) o setor de atividade da educação, saúde humana e atividades de trabalho social diz que cerca de 37% dos trabalhadores portugueses afirmaram não se sentirem seguros no seu local de trabalho, como também 25% dos inquiridos afirma ter horários irregulares. Cerca de 39% dos portugueses afirmou que sente pressão no seu local de trabalho e 79% diz ter de lidar com clientes, pacientes ou alunos difíceis. E ainda 59% dos inquiridos diz que falta ao trabalho por motivos de doença provocado pelo trabalho.

Além disso, as empresas que detenham um plano de ação para prevenir o stresse relacionado com o trabalho diz que apenas 20% cumpre o plano estipulado (ESENER, 2014).

2.1.1 Conceito de Risco Psicossocial e os Fatores Psicossociais

O conceito de risco psicossocial não é unânime por isso ainda há alguma complexidade na sua definição, sendo que este caso é ainda intensificado pela confusão com o conceito de stresse ocupacional (Santos, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986), define os riscos psicossociais como as interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provem ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências. No entanto, visto que o conceito de risco faz referência à exposição, por um lado, e aos danos, por outro, é importante distinguir os fatores de risco dos seus efeitos sobre a saúde física, mental e social (Costa & Santos, 2013). Ainda por (Costa & Santos, 2013), deve ser levado em conta que o que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais.

A Organização Mundial de Saúde (1981), define os fatores psicossociais no trabalho como os que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, derivam da psicologia do indivíduo, bem como da estrutura e da junção da organização do trabalho.

O autor (Resende & Monteiro, 2013) salienta o facto de esta noção aludir à inclusão de características sociais, culturais e psicológicas (padrões de comportamento, métodos tradicionais de resolução de conflitos ou de liderança e fatores de personalidade, etc.).

A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (2009) enuncia que os aspetos que dizem respeito ao desenho do trabalho, organização/gestão e aos seus contextos sociais e ambientais têm potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico.

Os fatores psicossociais são condições que podem conduzir ao stresse e que compreendem aspetos do posto de trabalho e do ambiente, como o clima ou cultura da organização, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas. O conceito de fatores psicossociais estende-se também ao ambiente existente fora da organização (por exemplo exigências domésticas) e a aspetos do indivíduo (por exemplo, personalidade e atitudes) que podem influir no aparecimento de stresse no trabalho (Coelho, 2009).

Podemos considerar como riscos psicossociais ou organizacionais, aqueles que derivam das interações entre o conteúdo do trabalho, a organização do trabalho, sistemas de

gestão, condições organizacionais e ambientais de trabalho, por um lado, e as competências e necessidades do trabalhador por outro (Cox & Cox, 1993).

Cox e Cox (1993) enumeram, com base nos estudos realizados, nove características diferentes do trabalho que se constituem como fatores de risco psicossocial.

Os autores definiram ainda as condições de trabalho que estão relacionadas com cada característica (tabela 1).

Tabela 1- Características do Trabalho e Condições de Risco.

| Caraterística do Trabalho | Condições de Risco |
|---|---|
| Função Organizacional e Cultura | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicações pobres; - Organização como ambiente pobre em tarefas; - Ambiente pobre em resolução de conflitos; - Ambiente de desenvolvimento pobre. |
| Participação | <ul style="list-style-type: none"> - Baixa participação na tomada de decisões. |
| Desenvolvimento da Carreira e Status Profissional | <ul style="list-style-type: none"> - Carreira incerta ou estagnada; - Status profissional pobre ou valor social baixo; - Salário baixo, insegurança no emprego. |
| Conteúdo do Trabalho | <ul style="list-style-type: none"> - Tarefas mal definidas ou incertas; - Ausência de variedade; - Trabalho fragmentado ou sem sentido; - Subutilização das competências; - Constrangimentos físicos. |
| Carga e Ritmo de Trabalho | <ul style="list-style-type: none"> - Sobre ou subcarga quantitativa; - Sobre ou subcarga qualitativa; - Ritmo de trabalho elevado; - Ausência de controlo sobre o ritmo de trabalho; - Pressão temporal. |
| Organização do Trabalho | <ul style="list-style-type: none"> - Plano de trabalho inflexível; - Horário imprevisível; - Horários longos ou antissociais; - Trabalho por turnos. |

| Caraterística do Trabalho | Condições de Risco |
|------------------------------------|--|
| Relações Interpessoais no Trabalho | - Isolamento social ou físico; |
| | - Ausência de suporte social; |
| | - Conflitos e violência interpessoal; |
| | - Relação pobre com os superiores. |
| Interface Casa-Trabalho | - Exigência conflitantes entre o trabalho e o lar; |
| | - Baixo suporte social proveniente de casa; |
| | - Problemas com carreiras duplas. |

Fonte: Cox & Cox, 1993.

Segundo Peiró & Prieto (1996) constataram que o trabalho pode ser uma fonte importante de identidade e autoestima, de onde derivam sentimentos positivos, que conduzem ao aumento da implicação com o trabalho, ou pelo contrário, pode converter-se numa fonte de frustração e aborrecimento. Neste último caso, os sentimentos negativos, poderão conduzir à redução dos níveis de implicação com o trabalho, satisfação laboral e desejo de execução.

Os sentimentos negativos, quando se prolongam no tempo por um período de tempo que varia consoante o indivíduo, podem dar origem a algumas “problemáticas”. Estas podem encontrar a sua origem em diferentes fatores inerentes ao trabalho, caraterísticas pessoais e ambientais. Assim, é importante afirmar que a forma como cada indivíduo lida/enfrenta as diferentes situações, determinará em grande medida o aparecimento ou não do stresse ocupacional.

Assim, conforme Martinez (2002) refere que os fatores psicossociais, também designados como fontes de stresse, podem agrupar-se em três grupos (Tabela 2).

Tabela 2- Categorização dos Fatores Psicossociais.

| Fatores Associados ao Ambiente |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Exigências físicas (ou agentes físicos): ruído, vibração, temperatura, ventilação, humidade, iluminação, condições de higiene e clima; - Conteúdo do trabalho: carga de trabalho, tarefas repetitivas, controlo do trabalho, exigências mentais; - Aspectos temporais do trabalhador: trabalho por turnos, trabalho noturno; - Papel do indivíduo na organização: conflito de papéis, ambiguidade de papéis, responsabilidade; - Relacionamento e exigências interpessoais: relacionamentos no trabalho (relacionamentos sociais com pares, superiores e subordinados) e exigências interpessoais (incongruência da posição social, estilo de liderança e pressão do grupo). - Desenvolvimento da carreira: insegurança (instabilidade) no emprego, possibilidade de promoção; - Remuneração: pagamento, benefícios, questões de equidade. - Clima e estrutura organizacional: autonomia, tipo de estrutura, recompensas, respeito, participação no processo de tomada de decisão, comunicação, restrições injustificadas; |
| Fatores Extra Organizacionais |
| <ul style="list-style-type: none"> - Inclui os aspetos que dizem respeito à vida do indivíduo, aspetos esses que podem interagir com o trabalho/organização e, assim, exercer pressão/influência sobre o indivíduo. |
| Fatores Relacionados com o Indivíduo |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fatores genéticos: como sexo, etnia, condições de saúde ou inteligência; - Aspectos adquiridos: classe social, cultura, nível educacional, habilidades e experiências; - Fatores dispostivos: traços de personalidade, necessidade e valores, estilo de comportamentos. |
| Fonte: Martinez, 2002 |

De referir que os fatores associados ao ambiente de trabalho, em especial os que estão relacionados com desenho, organização e gestão do trabalho e os do contexto organizacional da empresa, têm sido considerados como fatores de risco com potencial para causar dano físico ou mental ao trabalhador (Cox & Griffiths, 1995).

Outra fonte de stresse é a introdução das novas tecnologias, dado que obriga os trabalhadores a uma adaptação continua a novos equipamentos e a novas formas/métodos de trabalho (Cox & Griffiths, 1995).

A sobrecarga e a subcarga de trabalho constituem-se de igual forma como duas fontes de stress ocupacional. Há dois tipos de carga excessiva, quantitativa quando há muito trabalho a realizar, ou qualitativa quando o trabalho a realizar é demasiado difícil. Quanto à subcarga de trabalho, esta pode tornar-se perniciosa, porque o indivíduo não se sente suficientemente desafiado pelo trabalho. A subcarga pode estar associada a tarefas rotineiras e aborrecidas (segundo a percepção do sujeito).

2.1.2 Consequências dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais têm consequências muito negativas para as organizações, para a saúde e o bem-estar do trabalhador e para a sociedade de um modo geral (Ferreira, 2015).

Os fatores de risco psicossociais podem levar a problemas de saúde, como depressão, stress, ansiedade, problemas de sono, entre outros. Existem fatores que contribuem para salientar estas doenças, tais como a insegurança do emprego, a sensação de insegurança, os horários irregulares, a intensificação do ritmo de trabalho, o acréscimo da complexidade das tarefas, o envelhecimento da força de trabalho e o lidar com pessoas, especialmente no setor dos serviços (Santos, 2018).

Quando existir um equilíbrio entre as condições de trabalho e os fatores humanos, o trabalho cria sentimentos de superioridade e confiança em si próprio, ou seja, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a nível da saúde. Caso existir desequilíbrio, os efeitos podem ser diversos, nomeadamente a insatisfação no trabalho, reações de comportamento, consequências psicofisiológicas e, até mesmo incidentes ou acidentes de trabalho (Santos, 2018).

As principais consequências dos riscos psicossociais são a nível individual e a nível organizacional. Quanto às consequências individuais, estas podem ser psicológicas, mentais e fisiológicas. As consequências psicológicas individuais para os trabalhadores são: a irritação, o cansaço, dificuldade de concentração, insónias, agressividade e aumento dos níveis de violência, aumento do consumo de álcool, tabaco, e drogas, tensão ao nível familiar e pessoal, incapacidade de fazer face às exigências do trabalho, dificuldade de concentração, dificuldade em tomar decisões e problemas de memória. Também o aparecimento de sintomas psicossomáticos como dores de cabeça, problemas

de estômago, queda de cabelo, podem ser consequências dos riscos psicossociais para o indivíduo (OIT,2010; ACT, 2012).

Quanto às consequências dos riscos psicossociais no trabalho para a saúde mental dos indivíduos estas podem ser: depressões, esquizofrenia e paranoias. Já os transtornos músculo-esqueléticos, cardiovasculares e digestivos são consequência dos riscos para a saúde fisiológica dos sujeitos (ACT, 2012).

A nível organizacional os riscos psicossociais podem gerar na organização, o aumento da desmotivação por parte dos trabalhadores, o aumento do absentismo, menor produtividade, aumento de acidentes de trabalho, mau ambiente psicológico nos locais de trabalho, aumento dos conflitos e de agressões, menor dedicação ao trabalho, aumento das queixas dos clientes ou utentes e aumento dos custos diretos e indiretos (ACT, 2012).

De acordo com (Ferreira, 2015) as principais consequências dos riscos psicossociais são a fadiga, o risco de ocorrência de mais acidentes e o stresse relacionado com o trabalho. Já para a sociedade para além dos custos financeiros, a principal consequência dos riscos psicossociais no trabalho prende-se com a saúde pública, mais concretamente com a saúde mental no trabalho (Aguiar Coelho, 2008).

2.2 Conceito de Stresse

O stresse é um termo bastante atual e utilizado frequentemente ao nível do senso comum. É tratado por diferentes abordagens de orientação teórica (Miranda, 2011).

A palavra stresse deriva do verbo latino *stringere*, *stringo*, *strinxi*, *strinctum* que significa apertar, comprimir, restringir.

De acordo com Maslach (1986) não existe um significado comum unicamente aceite e refere que este desacordo não é só ao nível do significado do stresse, mas também quanto à forma como este deve ser avaliado.

A primeira definição de stresse foi concebida pelo médico Hans Selye, em 1936, este definiu-o inicialmente, como uma síndrome geral de adaptação, na qual o organismo

responde de forma semelhante a diversos estímulos, voltando posteriormente ao estado de homeostase que possuía inicialmente (Odgen, 2004).

Maslach (1986) propôs três classes de stresse, de forma, a se encaixarem todas as definições existentes:

- ❖ o stresse como estímulo, entendido como uma força exercida sobre o indivíduo ou como uma condição destruidora do meio ambiente, que atua sobre o indivíduo até certo nível de tolerância, para além do qual poderão ocorrer danos temporários ou até permanentes, defendendo, por isso, ambientes “livres de stresse”.
- ❖ o stresse definido como resposta ou como uma reação fisiológica e psicológica evidenciada pelo indivíduo, podendo transformar-se em padrões de comportamento quando os indivíduos se encontram num ambiente disfuncional que lhes cria pressão.
- ❖ o stresse visto como um processo dinâmico de interação ou transação entre os estímulos ambientais e as respostas individuais, que só ocorre quando o indivíduo avalia as exigências externas como excedentárias às suas capacidades e recursos, assumindo com o confronto e com as capacidades cognitivas da sua personalidade, modos de avaliar e agir perante as situações stressantes, enfatizando, com isso, as diferenças individuais.

O stresse definido como resposta ou como uma reação fisiológica e psicológica levou ao autor Selye (1976) a defender o Síndrome Geral de Adaptação que decorre em três fases:

- ❖ reação de alarme, com uma resposta de ataque ou fuga;
- ❖ estado de resistência, quando a adaptação acontece;
- ❖ estado de exaustão, quando a resistência se esgota, em que o indivíduo munido de um conjunto de recursos internos, tudo faz para assegurar a sobrevivência.

Este autor distinguiu, ainda, os agentes *stressores* como o *Distress* do *Eustress*, sendo o primeiro desgastante e com consequências negativas para a saúde do indivíduo e o segundo dinamizador, constituindo, mesmo, uma oportunidade de desenvolvimento pessoal, em que o indivíduo aumenta as suas capacidades, ao superar a dificuldade (Gomes, 1998).

O termo *stressor* significa situações que desencadeiam fortes emoções que acarretam mudanças e podem causar distúrbios físicos e mentais, gerando assim o stresse. Os agentes *stressores* estão presentes em todas as situações diárias, devido ao excesso de estímulos que o homem está exposto, e até mesmo a sua ausência é causadora de stresse (Aguiar, 2010).

Segundo González (2001), os estímulos podem ser bons ou maus para a pessoa que os vivencia, distinguindo que o *Eustress*, ou o stresse saudável, ocorre quando o organismo se depara com *stressores* e prepara-se para enfrentar situações novas ou adversas, produzindo reações adequadas à reclamação de mudança; já o *distress*, ou o stresse não-saudável ocorre quando a presença de *stressores* desencadeia no organismo um processo adaptativo inadequado, consequentemente provocando-lhe danos.

As situações que induzem ao stresse podem ser agrupadas em três categorias: ameaça, dano ou desafio. Num primeiro olhar, parece não haver qualquer distinção entre elas, no entanto, a principal diferença é de natureza temporal (Vaz Serra, 2002).

A ameaça faz sugestão a uma previsão de uma situação desagradável que pode suceder, mas que ainda não surgiu; o dano, refere uma ação que já ocorreu, restando o conformismo ao acontecimento ou a reavaliação do seu significado e/ou efeito produzido; o desafio; caracteriza-se por uma situação em que o indivíduo sente que as exigências criadas podem ser alcançadas ou superadas (Resende & Monteiro, 2013).

Para Lipp (1994), os episódios *stressores* podem ser classificados em externos e internos, os *stressores* externos são os eventos que acontecem na vida de cada um, bem como pelas relações estabelecidas com outras pessoas, já os *stressores* internos são as crenças, os valores, os pensamentos e as interpretações que o indivíduo possui em relação ao mundo em que vive. As características peculiares de cada um irão determinar a forma de se reagir ao stresse.

Aguiar (2010) afirma que cada ser humano responde de forma diferente ao agente *stressor*, que a partir das suas características pessoais, ele irá realizar uma avaliação primária, revelando-o como positivo ou negativo, e a partir de então, realizará uma avaliação secundária, para verificação das possibilidades e estratégias de confronto ou adaptação. Conhecer as fontes de stresse podem auxiliar no controlo do nível de stresse

sentido por uma pessoa. A intensidade que essa pessoa irá vivenciar o stress vai depender de características particulares de sua personalidade.

2.2.1 Conceito de Stresse Ocupacional

O stress ocupacional é um dos problemas mais inquietantes da industrialização e da tecnologia moderna, pelo que uma das tarefas mais urgentes da nossa sociedade consiste, precisamente, em encontrar formas de eliminar e/ou reduzir as suas consequências. O stress ocupacional aparece associado à expressão de emoções desagradáveis das pessoas no seu trabalho (Briga, 2013).

O trabalho faz parte da vida das pessoas e desempenha um papel determinante sobre as mesmas, exige que a maior parte do tempo das pessoas é dedicada à sua profissão, com ritmos de trabalho intensos, exigências de altos níveis de atenção e concentração, para desempenhar também sob pressão atividades no seu dia-a-dia, podendo utilizar novas tecnologias, mas sem dispor do devido preparo técnico necessário, resultando em desgaste, tensão, insatisfação e esgotamento (Lipp, 2007).

O stress ocupacional é visto como um desequilíbrio entre os recursos de um indivíduo e as exigências do ambiente de trabalho às quais ele deve responder (Coelho, 2009).

De acordo com Coelho (2009) quanto mais se ajustam os conhecimentos e as capacidades do trabalhador às exigências e pressões do trabalho, menor será a probabilidade de que o trabalhador sofra de stress. Por outro lado, deve acrescentar-se que o ajustamento deve ser visto como sendo sempre modulado pela percepção que o indivíduo tem de si mesmo e do mundo.

Para efeitos de prevenção do stress ocupacional é importante distinguir entre (Coelho, 2009):

- ❖ o stress agudo, que envolve, por parte do indivíduo, uma resposta rápida a um acontecimento súbito, de natureza simples, com origem numa causa facilmente identificável e que responde, em regra, positivamente a algumas formas de intervenção;

- ❖ o stress pós-traumático, que decorre de acontecimentos que põem em perigo a própria vida;
- ❖ o stress crónico, que, contrariamente aos dois precedentes, é uma reação cumulativa a pressões (agressões, ameaças, etc.) continuadas durante um longo período de tempo, de natureza, a maior parte das vezes, insidiosa e lenta.

No contexto do presente estudo, e segundo (Resende & Monteiro, 2013), o stress ocupacional nos professores pode ser definido como uma vivência de emoções negativas tais como: ira, frustração, ansiedade, depressão e nervosismo oriundos de um aspeto do seu trabalho.

2.2.2 Fatores, Sintomas e Efeitos do Stress

Para Lipp (2002) o resultado do stress pode ser provocado tanto de forma física, como psicológica, já que a reação hormonal incita a muitas alterações físicas e emocionais, podendo inclusivamente ocasionar sérias doenças no âmbito individual e de grupo.

Os efeitos do stress no organismo podem ser descritos, de acordo com Lipp (2002) como: a modificação do ritmo respiratório, que ocorre num quadro de stress, baixa a resistência do organismo e predispõe a gripes, bronquites e pneumonia. O stress agudo pode provocar uma imediata redução de vitaminas hidrossolúveis e minerais no organismo humano e com isso a pessoa fica mais vulnerável a doenças oportunistas. O stress em níveis muito altos pode, na realidade, afetar tanto o bem-estar físico como o emocional.

Ainda segundo Lipp (2002), os efeitos do stress no organismo estão num nível físico e emocional, onde no nível físico devido às contrações musculares presentes quando a pessoa está stressada conduzem em dores na coluna, costas, pescoço e pernas. A tensão física e emocional, podem levar também ao desgaste dos dentes e retração das gengivas, além disso, devido a modificação química na saliva, podem ocorrer aftas que demoram a cicatrizar, pois o stress aumenta o tempo necessário para isso, aumento do ácido clorídrico que pode gerar úlcera e gastrites, diarreia, constipação, hemorroidas e gases. Devido à adrenalina, produzida nos momentos de tensão, a pressão arterial é alterada e as artérias ficam endurecidas, surgindo as placas de colesterol, e devido ao elevado nível de

stresse, a pessoa fica com aspeto de envelhecida, com manchas ou borbulhas na pele, com falta de energia, e até com diminuição da libido sexual.

Relativamente aos efeitos mentais e emocionais, com o aumento das hormonas que produzem o cortisol e a adrenalina, libertados nos momentos de tensão, a pessoa pode sentir cansaço e sem conseguir concentrar-se. Pode haver um aumento considerável de ansiedade, depressão, perda de memória, falta de interesse sexual, tontura, irritação, sentimento de aborrecimento pela vida. O que compromete as relações sociais, já que um considerável mal humor é acompanhado. Caso o stresse esteja em nível crónico, a pessoa pode sofrer com ansiedade difusa, esquizofrenia, insónia, depressão e episódios maníaco-depressivos (Lipp, 2002).

De acordo com Aguiar (2010), a maioria das doenças são relacionadas com os fatores de dependência física e emocionais, já que ambos funcionam em conjunto, e se interrelacionam.

Aguiar (2010) cita alguns sintomas relacionados com o stresse tanto na parte fisiológica, psicológica, no sono e na vida sexual da pessoa.

❖ Sintomas de stresse no corpo: mal-estar generalizado, fadiga, aperto no peito, palpitações cardíacas, nó na garganta, respiração rápida, falta de ar, mãos frias e suadas, tremores nas pálpebras, problemas digestivos, náuseas, aftas, diminuição ou mesmo a falta de apetite, perda de peso, aumento de frequência urinária, fome compulsiva, contrações musculares, dores no pescoço, cabeça, ombro e coluna, gripes e resfriados constantes.

❖ Sintomas psicológicos gerados pelo stresse: dificuldade ou perda de concentração, irritabilidade, instabilidade emocional, agressividade, perda de criatividade, depressão ou excitação excessiva.

❖ Sintomas do stresse no sono: acordar cansado, insónia, acordar várias vezes durante a noite, acordar e não conseguir dormir mais e ter consciência pesada durante o dia.

❖ Sintomas de stresse na vida sexual: alteração menstrual, diminuição da libido, ausência de orgasmo, ejaculação precoce, impotência.

Como se pode comprovar, o stresse pode ser experienciado e sentido, de diversas formas pela pessoa, e os seus sintomas também irão variar de acordo com diversos fatores, dentro eles a personalidade inerente a cada um. Essa vivencia poderá desencadear sintomas, que se manifestam no âmbito fisiológico, psicológico e até no comportamental.

2.2.3 Prevenção do Stresse

Com as exigências do ambiente de trabalho, o controlo que o trabalhador exerce, o apoio social de que dispõe, o esforço que realiza e a compensação que obtém pelo seu envolvimento são alguns dos elementos fundamentais para a prevenção do stresse (Santos, 2018).

De acordo com o *North American Institute of Occupational Safety and Health* as propostas para a eliminação dos fatores de stresse passam por:

- ❖ Horários de trabalho – estabelecer horários não conflitantes com os requisitos do trabalho;
- ❖ Participação/ controlo dos trabalhadores nas decisões que os afetem;
- ❖ Carga de trabalho – compatibilidade as tarefas com as capacidades dos trabalhadores, com previsão de tempo de recuperação;
- ❖ Conteúdo funcional – as tarefas devem ser satisfatórias e adequadas às qualificações;
- ❖ Funções definidas com clareza;
- ❖ Ambiente social que proporcione uma boa relação com os colegas;
- ❖ Futuro – evitar ambiguidades quanto ao desenvolvimento da carreira e à segurança do empregador.

A nível de intervenção, privilegiando um plano de promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores devem ser respeitadas premissas tais como, (Freitas, 2011):

- ❖ Melhorar o conteúdo e a organização do trabalho na fase de conceção;
- ❖ Vigiar os fatores de risco e os distúrbios psicológicos associados as situações de trabalho;
- ❖ Assegurar a informação, formação e sensibilização;

- ❖ Alargar o âmbito dos serviços de saúde do trabalho, garantindo uma valência de saúde mental.

2.3 A Atividade dos Docentes do Ensino Superior

Ser professor é ter vocação. É ter a função de educar e a missão de transmitir cultura às novas gerações. Os professores desenvolvem o seu trabalho dentro de uma instituição (Montero, 2005).

Aos professores cabe a transmissão de conhecimentos, a preparação dos alunos para a mudança. É a estes profissionais que, também, se pode imputar a responsabilidade de uma sociedade equilibrada, assente nos bons valores e costumes e uma economia competitiva com mão de obra bem formada (Resende & Monteiro, 2013).

O professor é uma ferramenta primordial dentro das universidades e faculdades e que, quando são afetados com problemas de saúde físicos e mentais, prejudicam o fim maior de todas as instituições de ensino, que é o processo de ensino-aprendizagem, além de trazer sequelas que atingem a sua qualidade de vida (Aguar, 2010).

Os riscos psicossociais representam um dos grandes fatores que afetam os professores, estes fatores estão associados a dar aulas a alunos que não têm interesse na aprendizagem, períodos de trabalho muito extensos, a exigência de forma sistemática em pesquisas e publicações, problemas com os alunos, reuniões, dificuldade de progressão na carreira, falta de controlo e autonomia no trabalho, falta de apoio social dos colegas, insatisfação no trabalho, sobrecarga da vida profissional e pessoal, estes são apenas mais alguns riscos que vitimam os professores e que ajudam a justificar a propensão desta classe para o stress ocupacional e em casos mais graves para o *burnout* (Resende & Monteiro, 2013).

Picado (2009) aponta os seguintes fatores como indicadores do mal-estar docente: os fatores contextuais e os fatores principais. Os fatores contextuais podem ser:

- ❖ modificação no papel do professor (por exemplo as novas funções decorrentes da burocratização da profissão) e dos agentes tradicionais de socialização (por exemplo a transferência dos papéis educativos da família para a escola;

- ❖ função do docente (contestação e contradições);
- ❖ modificação do contexto social (por exemplo a multiculturalidade e a exigência de inclusão);
- ❖ redefinição dos objetivos do sistema de ensino e o avanço do conhecimento (por exemplo a massificação do ensino e as constantes alterações das metodologias pedagógicas);
- ❖ fragilização social da imagem do professor.

Os fatores principais são a debilidade dos recursos materiais e condições de trabalho face às necessidades educativas; a violência nas instituições escolares; esgotamento docente e a acumulação de exigências sobre o professor.

O mesmo autor, Picado (2009), enuncia como consequências do mal-estar docente o seguinte:

- ❖ sentimento de desconcerto e insatisfação face aos problemas da prática docente, resultantes da contradição entre a realidade e a imagem ideal que os professores gostavam de realizar;
- ❖ desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que realizam;
- ❖ pedido de transferência como forma de fugir de situações conflituosas;
- ❖ desejo manifestado de abandonar a docência;
- ❖ absentismo como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
- ❖ emoções negativas (ansiedade, stresse, depressão, *burnout* e outras emoções que traduzem mal-estar).

2.3.1 Estudos com Professores do Ensino Superior

As mudanças no quotidiano laboral dos docentes em consequência das inúmeras variáveis favorecem a exposição deste trabalhador, deixando-o vulnerável ao sofrimento e ao adoecimento (Areosa, 2018). Os estudos focam, principalmente, as alterações significativas ocorridas nas funções docentes, nas relações laborais, no impacto da organização de trabalho, pelas atividades de investigação/pesquisa, bem como na estruturação da carreira (Gomes et al., 2013).

Relativamente ao efeito do stresse nos professores do ensino superior, a literatura indica-nos que não têm sido amplamente estudados, isto porque a carreira de universitário têm sido vista como uma profissão de baixa tensão e segura, mas esta posição que se tem invertido nos últimos 20 anos, devido às restrições impostas pela pressão e desaceleração da economia e pelo consequente aumento da pressão laboral (Oliveira, 2011).

Ainda por Oliveira (2011), existem outras situações de pressão verificadas nestes profissionais, como as dificuldades na obtenção de fundos para a investigação, aos cortes de financiamento às universidades, às cargas mais pesadas de ensino, bem como, à diminuição de recursos e ao declínio das instalações mais antigas.

Nesse sentido, têm surgido diferentes estudos estrangeiros na literatura científica, sobre o stresse ocupacional nos professores universitários, mas em Portugal a literatura revela a falta de estudos na temática, apenas os autores com: Gomes (2010), Oliveira (2011), Resende & Monteiro (2013), Gomes et al. (2013), Areosa (2018), são os estudos conhecidos no país em que foca o stresse ocupacional nos docentes do ensino superior.

Em referência às investigações com docentes do ensino universitário, Areosa (2018), cita Christophoro e Waidman (2002) em que sugerem nos seus estudos que a maioria dos docentes relataram ter stresse e atribuíram-no a várias razões: condições de trabalho, questões financeiras, pressões do trabalho, competitividade e conflito no relacionamento interpessoal. A mesma fonte cita que o estudo de Oliveira e Cardoso (2011) refere que 41,7% dos docentes, afetos à área da saúde, mostravam-se muito stressados, sendo que para 47,2% deles o trabalho foi avaliado como fator muito stressante. Observou-se, também, uma predominância de sintomas físicos em relação aos sintomas psicológicos. Gomes et al. (2013), citado no estudo de Areosa (2018), estudos realizados com docentes em Portugal, salientam que 73,1% dos participantes descreveram a profissão como altamente stressante.

Rocha e Sarriera (2006), citado no estudo de Aguiar (2010), comprovaram na sua pesquisa realizada com professores universitários que a quantidade de horas trabalhadas está profundamente relacionada ao aparecimento de stresse, pois quanto maior a carga horária, maior o nível de stresse.

Ainda citando Aguiar (2010), Stacciarini & Tróccoli (2001) afirmam que o desconforto vivido pelas mulheres em relação ao dualismo vivido entre a vida familiar e profissional, onde as atividades desempenhadas são muitas, o que dificulta mais ainda a realização eficiente das atividades a serem desempenhadas pela mulher.

Todas as fontes de stresse dos professores universitários apresentadas na literatura têm, também, as suas consequências, tanto a nível individual como a nível organizacional. Ao nível individual, devido à exposição prolongada aos *stressores* traduzida em longas horas de trabalho, situação que está associada a problemas de saúde física, maior sofrimento psíquico e menor satisfação no emprego apesar dos altos níveis de autonomia e apoio social dos colegas. A pressão dos cortes de financiamento para a investigação, bem como, as elevadas cargas de trabalho como motivo para o maior desgaste psicológico. Já o desgaste psicológico e o conflito trabalho casa aumentam, quando a satisfação com o trabalho diminui (Oliveira, 2011).

Ao nível organizacional as consequências das várias fontes de stresse relacionam-se com os baixos níveis de comprometimento organizacional, a insatisfação com o trabalho, a remuneração, os benefícios sociais, o absentismo, a rotatividade dos postos de trabalho, e a redução da produtividade (Oliveira, 2011).

Tal como acontece com os professores em geral também nos professores do ensino superior existem diferenças nos níveis de stresse, tanto para as questões pessoais, como para as questões profissionais. Conclui-se, assim, que o sexo, nomeadamente o feminino, a idade entre os 30-59 anos, a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, e o número de horas no trabalho, a sobrecarga de trabalho, a elevada responsabilidade nas tarefas, são os maiores preditores de stresse (Oliveira, 2011).

2.4 Riscos Psicossociais e os Docentes

As transformações sociais, as reformas educacionais, os modelos pedagógicos, as decisões políticas e as condições de trabalho dos professores têm provocado alterações nesta profissão.

A alteração constante no contexto da educação afetou a imagem do professor, dado que até meados do século XX, este era considerado um profissional muito qualificado para ensinar os valores e as crenças culturais enraizados na sociedade.

A inovação da tecnologia trouxe mudanças nas condições de trabalho, exigindo mais esforço mental, maior ritmo de trabalho e sobrecarga de trabalho, mais responsabilidades e horários diferenciados (Costa & Santos, 2013).

No caso dos docentes, os riscos psicossociais podem ser o trabalho de equipa ou individual, as novas práticas de organização e inovação de escolas, o excesso de tarefas, a insegurança no trabalho, levando os professores a ficarem mais vulneráveis nestas situações (Barros-Duarte, Lajinha, Reina, Rocha & Costa, 2014).

Os principais riscos para os professores, apontados por alguns estudos, são a sobrecarga, a carga mental, o stresse, a pressão, as relações interpessoais (Caran et al., 2011).

As maiores causas dos riscos psicossociais dos professores agrupam-se em três problemas: comportamento disruptivo, sobrecarga de trabalho e ambiente físico de trabalho (Barros-Duarte, Lajinha, Reina, Rocha & Costa, 2014).

Os riscos psicossociais afetam o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, provocando consequências para a saúde e o seu contexto laboral.

Os professores são os que estão, mais expostos aos ambientes conflituosos e à alta exigência de trabalho. Para além de múltiplas reuniões e atividades, têm problemas com os alunos e até sofrem de ameaças físicas e verbais por parte destes (Caran et al., 2011).

Os professores estão sujeitos a problemas como a pressão de tempo, a carga de trabalho, a falta de motivação dos alunos, a indisciplina dos alunos, lidar com a mudança, ser avaliado por outros, os conflitos e problemas da administração.

A sobrecarga (urgência de tempo, excesso de responsabilidade, falta de apoio), expectativas excessivas (próprias ou de pessoas que o cercam), falta de estímulos- tédio, solidão/falta de solicitações (ou ausência de solicitações desafiantes), ruídos, alterações do sono, ausência de perspectivas, mudanças constantes determinadas pela organização, introdução de novas tecnologias, negligência (institucional) nas condições ergonômicas do local de trabalho são alguns fatores de risco psicossocial que afetam os professores.

3 Apresentação da Entidade

O presente capítulo tem como objetivo a apresentação da organização em estudo, bem como a sua localização geográfica, a constituição e a estrutura do instituto, como também a sua visão, missão e valores.

3.1 História do Instituto Politécnico de Beja

O Instituto Politécnico de Beja e as Escolas, que num primeiro momento o integraram, foi criado pelo Decreto-Lei nº 513-T/79 de 26 de dezembro. O mesmo diploma regulamenta, igualmente, o regime de instalação dos estabelecimentos de Ensino Superior Politécnico, a definição do seu prazo de vigência que começa a vigorar com a tomada de posse das respetivas Comissões Instaladoras e as competências das mesmas.

Através do Despacho 171/MEC/87 de 17 de julho foi nomeado o 1º Presidente da Comissão Instaladora do IPB, Professor Doutor Jacinto José Montalvão Santos e Silva Marques, cuja tomada de posse em 7 de Agosto de 1987 coincidiu com a entrada em funcionamento do Instituto.

A Escola Superior de Educação (ESE) e a Escola Superior Agrária (ESA) integram, desde o seu início, o Instituto Politécnico de Beja. Embora a sua criação datasse de 1979 e o arranque dos primeiros cursos estivesse previsto para 1980 e 1984, respetivamente, a nomeação das suas Comissões Instaladoras só se verificou em 1985.

As necessidades de formação a nível superior nos domínios da tecnologia e da gestão, sentidas com maior acuidade em certas regiões do país, e as reivindicações da comunidade económica e empresarial, justificaram a base do alargamento da área de atividade do Instituto Politécnico de Beja a outros domínios científicos e tecnológicos e a criação da Escola Superior de Tecnologia e de Gestão (ESTIG), através do Decreto-Lei nº 40/91 de 21 de janeiro. Embora o mesmo Decreto estipulasse no seu artigo 6.º que ao Presidente do Instituto Politécnico de Beja competia nomear uma Comissão incumbida da instalação da ESTIG, só em 1995, pelo Despacho nº 83-A/ME de 22 de setembro foi nomeado o Diretor desta Escola.

¹ Todo o desenvolvimento deste capítulo foi retirado do sítio oficial do IPBeja: <https://www.ipbeja.pt>

De salientar que a ESTIG ao iniciar a sua atividade levou a que fossem transferidos da ESE os cursos de Técnicos de Turismo e Informática e da ESA o curso de Gestão de Empresas. Deste modo, a ESTIG iniciava as suas atividades letivas no ano de 1995 com os três cursos, atrás referidos, aos quais se juntou ainda nesse ano o curso de Engenharia Civil, ramo de Topografia.

Finalmente, em 2002, a Escola Superior de Enfermagem (atualmente Escola Superior de Saúde) foi também integrada no Instituto Politécnico de Beja.

Atualmente o Instituto tem uma estrutura académica que inclui quatro Escolas – Escola Superior Agrária, Escola Superior de Educação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão e a Escola Superior de Saúde – todas adequadamente equipadas para o desenvolvimento de aprendizagens ativas baseadas em competências, com um elevado nível de autonomia, oferecendo um leque variado de cursos de formação inicial (licenciaturas) e também de formação pós-graduada, a uma população de cerca de 3500 estudantes. Contando com uma equipa de cerca de 259 docentes e 140 elementos de apoio, a instituição tem como meta fundamental a promoção de uma sólida formação científica e cultural assim como o desenvolvimento de competências técnicas e profissionais, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

3.2 Localização do Instituto

O Instituto Politécnico de Beja situa-se na cidade de Beja, capital do Distrito de Beja, na região Alentejo e sub-região do Baixo Alentejo.

É sede de um dos maiores municípios de Portugal, com 1 140,21 km² de área e 35 854 habitantes (Censos 2011), subdividido em 18 freguesias.

O município é limitado a norte pelos municípios de Cuba e Vidigueira, a leste por Serpa, a sul por Mértola e Castro Verde e a Oeste por Aljustrel e Ferreira do Alentejo.

A população total do concelho de Beja é de 35854 habitantes (Censos 2011) e apresenta uma densidade populacional de 32,4 hab./km². A cidade de Beja é composta pela União

de Freguesias de Salvador e Santa Maria da Feira e pela União de Freguesias de Santiago Maior e São João Batista.

3.3 Oferta Formativa

Como já referido, o Instituto Politécnico é constituído por quatro escolas, tendo a sua oferta formativa assim distribuída (tabela 3):

Tabela 3- Oferta Formativa do IPBeja.

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| Escola Superior Agrária | Cursos Técnicos Superiores Profissionais | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agropecuária Mediterrânica ❖ Análises Laboratoriais ❖ Culturas Regadas ❖ Inovação e Tecnologia Alimentar ❖ Olivicultura, Azeite e Azeitona de Mesa ❖ Sistemas de Proteção do Ambiente ❖ Viticultura e Enologia |
| | Licenciaturas (1º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agronomia ❖ Ciência e Tecnologia dos Alimentos ❖ Engenharia do Ambiente ❖ Tecnologias Bioanalíticas |
| | Mestrados (2º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agronomia ❖ Engenharia Alimentar ❖ Engenharia do Ambiente |
| Escola Superior de Educação | Cursos Técnicos Superiores Profissionais | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Apoio à Infância ❖ Desporto, Lazer e Bem-Estar ❖ Psicogerontologia ❖ Som e Imagem |
| | Licenciaturas (1º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Audiovisual e Multimédia ❖ Desporto ❖ Educação Básica ❖ Serviço Social |
| | Mestrados (2º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Atividade Física e Saúde ❖ Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo ❖ Educação Especial - Especialização no Domínio Cognitivo e Motor ❖ Educação Pré-Escolar e Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico ❖ Gerontologia Social e Comunitária |
| Escola Superior | Cursos Técnicos Superiores Profissionais | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Apoio em Cuidados Continuados Integrados |

| | | |
|---|---|---|
| | Licenciaturas (1º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Enfermagem ❖ Terapia Ocupacional |
| | Mestrados (2º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Enfermagem ❖ Estudos em Enfermagem |
| Escola Superior de Tecnologia e Gestão | Cursos Técnicos Superiores Profissionais | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comércio Internacional ❖ Eletrónica e Computadores ❖ Gestão de Organizações Sociais ❖ Informação e Comercialização Turística ❖ Redes e Sistemas Informáticos ❖ Tecnologias Web e Dispositivos Móveis |
| | Licenciaturas (1º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Engenharia Informática ❖ Gestão de Empresas ❖ Solicitadoria ❖ Turismo |
| | Pós-Graduação | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Turismo – Gestão e Inovação (prevista para o ano letivo 2019/2020) |
| | Mestrados (2º Ciclo de Bolonha) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Contabilidade e Finanças ❖ Engenharia de Segurança Informática ❖ Internet das Coisas ❖ Segurança e Higiene no Trabalho |

Fonte: Sítio Oficial do IPBeja (https://www.ipbeja.pt/cursos/Paginas/Cursos_.aspx)

3.4 Estrutura Organizacional do Instituto

O Instituto tem como órgão máximo, o Conselho Geral, seguindo-se o Presidente e o Conselho de Gestão e, posteriormente, o Conselho para Avaliação e Qualidade, o Conselho Pedagógico, o Conselho Técnico Científico e o Conselho Coordenador da Atividade Académica. Ainda existe o Provedor do Estudante que se encontra no mesmo nível horizontal dos referidos anteriormente.

Em toda esta estrutura existem serviços de apoio que permitem o desenvolvimento da sua atividade educativa.

Em síntese, o instituto está dividido nas seguintes unidades orgânicas (anexo I):

- ❖ Ensino e Investigação (ESA, ESE, ESTIG, ESS)
- ❖ Apoio à Formação e ao Desenvolvimento
- ❖ Unidades Funcionais (Serviços de Ação Social)
- ❖ Departamentos
- ❖ Investigação & Desenvolvimento Internos
- ❖ Administração Central e Serviços Centrais (anexo II)

3.5 Constituição do Instituto

3.5.1 Alunos

Atualmente o Instituto Politécnico de Beja tem uma população de cerca de 3500 estudantes distribuídos pelas quatro Escolas – Escola Superior Agrária, Escola Superior de Educação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão e a Escola Superior de Saúde – e pelas diversas formações que o IPBeja oferece aos seus alunos, seja os Cursos Técnicos Superiores Profissionais, as Licenciaturas (1º Ciclo de Bolonha), a Pós-Graduação e os Mestrados (2º Ciclo de Bolonha)².

3.5.2 Pessoal Docente

Em 2018/2019, os docentes do ensino superior encontram-se distribuídos pelas escolas onde exercem a maioria das suas atividades, bem como pelo departamento que estão inseridos, a tabela 4 representa esta distribuição.

² Fonte: Sítio Oficial do IPBeja (<https://www.ipbeja.pt/SobreIPBeja/Paginas/Hist%c3%b3riadoIPBeja.aspx>).

Tabela 4- Distribuição do Pessoal Docente.

| Escola | Número de Docentes do Ensino Superior |
|--|--|
| Escola Superior Agrária | 50 |
| Escola Superior de Educação | 65 |
| Escola Superior de Saúde | 41 |
| Escola Superior de Tecnologia e Gestão | 103 |
| Total | 259 |

Fonte: Sítio Oficial do IPBeja (<https://www.ipbeja.pt/servicos/srh/Paginas/pdocente.aspx>)

3.4.3 Pessoal Não Docente

O pessoal não docente do Instituto Politécnico de Beja está distribuído por sete categorias profissionais, como está representado na tabela 5.

Tabela 5- Distribuição do Pessoal Não Docente.

| Categoria Profissional | Número de Pessoal Não Docente |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| Assistentes Operacionais | 35 |
| Assistentes Técnicos | 42 |
| Dirigentes | 4 |
| Especialistas de Informática | 6 |
| Técnicos de Informática | 6 |
| Técnicos Superiores | 47 |
| Total | 140 |

Fonte: Sítio Oficial do IPBeja (<https://www.ipbeja.pt/servicos/srh/Paginas/pndocente.aspx>)

3.5 Missão, Visão e Valores

O Instituto Politécnico de Beja define como a sua missão prestar um serviço à sociedade, destinada à produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão da cultura e do saber de natureza profissional, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental, concentrado especialmente em formações vocacionais e em formações técnicas avançadas, orientadas profissionalmente e incentivando a formação ao longo da vida (Sítio Oficial do IPBeja: <https://www.ipbeja.pt/RepositorioDocumentosOficiais/Paginas/PlanoEstrategicodoIPBeja.aspx>).

Relativamente à visão assume “A excelência e a inovação no saber e no aprender a fazer, profundamente comprometidas com as perspetivas de desenvolvimento do contexto envolvente”.

Assim, o Instituto Politécnico de Beja define como valores da sua instituição:

- ❖ Competência sustentada na garantia de qualidade de todos os processos (oferta formativa, aprendizagens e apoio aos estudantes, investigação e desenvolvimento de relações com o exterior, internacionalização, recursos humanos e físicos);
- ❖ Inovação constante nos procedimentos e nas práticas acompanhando as novas exigências formativas e de atuação das instituições de ensino superior enquanto organizações aprendentes, sustentáveis e com responsabilidade social;
- ❖ Credibilidade enquanto “marca de qualidade” e de referência “local, regional, nacional e internacional” a nível pedagógico, científico e organizacional;
- ❖ Excelência na ação que deve ser assumida como um compromisso de todos.

4 Estudo Empírico

4.1 Procedimentos Metodológicos

O ponto referente aos procedimentos metodológicos tem o propósito de apresentar a metodologia utilizada na realização deste estudo. Deste modo, são apresentados, os objetivos, as hipóteses, a amostra, as variáveis em estudo, os instrumentos, os procedimentos de recolha e de análise estatística.

Este capítulo é um processo lógico que explicita as diversas fases do processo de investigação para chegar ao conhecimento ou à demonstração da verdade.

Os elementos constituintes dos procedimentos metodológicos são:

- ❖ Objetivos gerais e específicos do estudo;
- ❖ Procedimentos;
- ❖ Questão de partida e hipóteses;
- ❖ Amostra do estudo em questão;
- ❖ Modelo de análise;
- ❖ Instrumento de recolha de dados;
- ❖ Estratégia de tratamento de dados;

A opção pelo método de estudo de caso deveu-se ao facto de se pretender estudar um contexto real (Yin, 2005), atendendo a que esta metodologia possibilita uma análise detalhada do fenómeno inserido no seu contexto real, permitindo compreender a relação e influência do contexto no fenómeno e vice-versa (Hartley, 2004).

Visando os objetivos do estudo dos riscos psicossociais, e considerando o contexto em que esta investigação se insere, privilegiou-se um estudo não-experimental de carácter exploratório, (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006), visto que este se adequa a cenários em que se tem uma noção vaga do problema e o conhecimento e a compreensão dos objetos de pesquisa são escassos (Mattar, 2005).

Poderemos afirmar que foi seguido o modelo de pesquisa quantitativa, visto que se pretendeu descrever as características da amostra e analisar a relação entre as variáveis e os fatores psicossociais (Almeida & Freire, 2008). O objetivo é obter como resultado índices numéricos que apontam preferências, comportamentos e outras ações dos indivíduos que pertencem a determinado grupo ou sociedade. Este tipo de pesquisa é objetivo, pois segue modelos padronizados de investigação, como os questionários com resposta de múltipla escolha, que será o utilizado na presente investigação.

4.2 Objetivos do Estudo

No enquadramento teórico desta dissertação foi referido que os professores pertencem a um grupo profissional onde o stress pode difundir-se (e.g., Gomes *et al.*, 2013 e Resende & Monteiro, 2013). Não são raras as vezes que esta problemática encontra nos fatores de risco psicossocial do trabalho a sua força motriz. Portanto, torna-se essencial verificar a relação entre os professores e os sintomas e níveis de stress ocupacional.

É, por isso, fundamental definir como objetivo geral, estudar os riscos psicossociais a que os docentes do IPBeja poderão estar sujeitos e identificar os seus níveis de stress.

Quanto aos objetivos específicos da temática em estudo propôs-se:

1. Identificar os níveis, fontes e fatores geradores de stress ocupacional na profissão de docente do ensino superior;
2. Analisar a diferença na variável de stress ocupacional em função das características sociodemográficas;
3. Averiguar se as características socioprofissionais têm impacto nas situações de stress ocupacional;
4. Definir e propor medidas de prevenção de stress ocupacional para os docentes do ensino superior - IPBeja.

4.3 Procedimentos

Considerando as atuais questões relacionadas com a regulamentação de Proteção de Dados e de forma a garantir as práticas éticas da investigação, foi realizado um pedido de autorização ao Presidente do IPBeja através do Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho do IPBeja⁴ (CBPST) para a concretização da investigação. De seguida, submeteu-se um outro pedido de parecer à Comissão de Ética de forma a mostrar a importância do estudo e que todo o requisito de um estudo deste tipo deve respeitar, por exemplo a confidencialidade dos dados e o seu uso exclusivo para o desenvolvimento da dissertação.

Após a obtenção da autorização, o questionário foi enviado para o endereço eletrónico de cada docente do ensino superior do IPBeja, através do CBPST. O questionário foi desenvolvido na plataforma *online* de formulários do *Google*. A aplicação dos questionários decorreu entre o dia 9 de maio e o dia 21 de junho de 2019.

O inquérito incluía uma breve explicação do método escolhido para este estudo, bem como as indicações para o seu correto preenchimento. O levantamento dos dados desta investigação orientou-se sempre por critérios éticos e deontológicos estreitos, de modo a garantir o princípio de consentimento, anonimato e confidencialidade dos dados.

4.4 Questão de Partida e Hipóteses

Tendo em consideração os objetivos enunciados, e em conformidade com o enquadramento teórico, formularam-se a questão de partida e as hipóteses de estudo. Assim, a questão de partida que foi proposta para esta investigação é: “Quais são os níveis de stresse apresentados pelos professores do IPBeja?”. Na realidade, procurou-se determinar quais os fatores que induzem o stresse ocupacional dos professores do IPBeja.

⁴ O Centro de Boas Práticas em Segurança no Trabalho (CBPST) situa-se na Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTIG) e tem como principal objetivo desenvolver atividade no âmbito da aplicação, da promoção e da investigação das condições de segurança no trabalho, quer a nível da comunidade local, quer a nível nacional e internacional, potenciando parcerias e protocolos que já possui com diversas instituições nacionais e estrangeiras.

Após a revisão da literatura e tendo em conta os objetivos deste estudo, consideraram-se ainda as seguintes hipóteses de investigação:

- ❖ H1: Existe relação significativa entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de stress ocupacional dos docentes do IPBeja.
- ❖ H2: Existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais e os níveis de stress ocupacional dos docentes do IPBeja.

Foi necessário identificar as variáveis que eram importantes para o desenvolvimento do estudo e esta identificação dependeu dos objetivos que foram propostos. Após estudo teórico da atividade dos docentes do ensino superior, e, com base em autores como Aguiar (2010) e Areosa (2018) abordados no ponto 2, foi notório a existência de uma ligação entre as variáveis sociodemográficas da idade e do género, e as variáveis socioprofissionais do número de horas de trabalho e o departamento afeto.

4.5 População Alvo e Amostra

A população alvo deste estudo consistiu nos docentes do IPBeja. No ano letivo 2018/2019, os docentes encontram-se distribuídos pelos oito departamentos de ensino que o IPBeja possui, perfazendo um total de 259 docentes das quatro escolas pertencentes ao Instituto. Considerando a estratégia de recolha de dados através da internet (*e-mail*), conclui-se que a amostra para este estudo foi obtida através de um método não probabilístico por conveniência. Esta técnica é muito comum e consiste em selecionar uma amostra que seja acessível, isto é, os indivíduos submetidos a esta pesquisa não foram selecionados, mas sim disponibilizaram-se para participar no estudo (Ochoa, 2015).

Após o prazo definido para a inquirição e depois de algumas renovadas solicitações, observa-se que participaram neste estudo 84 docentes dos diferentes departamentos de ensino do IPBeja, obtendo-se uma taxa de resposta de 32%.

A reduzida taxa de resposta é uma das desvantagens das pesquisas realizadas pela internet (e.g. Couper, 2000). Feita uma revisão da literatura, na temática do presente estudo, constatou-se que as taxas de resposta obtidas nesses estudos se situavam na mesma ordem

da grandeza da aqui obtida (e.g. Oliveira, 2011; Briga, 2013) ou até inferiores (e.g. Gomes, 2013), pelo que considerou-se aceitável a taxa de resposta obtida, dados os constrangimentos associados a este tipo de estudos.

4.6 Instrumentos de Recolha de Dados

A inquirição da amostra baseou-se num inquérito cuja primeira parte incidia na caracterização sociodemográfica da amostra inquiriu-se a idade, o género, o estado civil, as habilitações literárias, a categoria profissional, o departamento afeto bem como a escola onde desempenha a maioria das suas funções, há quanto tempo desempenha funções no IPBeja, se existe uma acumulação de cargos além da docência, o número médio de horas de trabalho em contexto escolar, como também o número de horas a que se dedica semanalmente à profissão em casa durante os dias úteis e também ao fim-de-semana.

Numa segunda parte do inquérito, utilizou-se o Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior, o QSPES (2010), que pretende determinar as diferentes fontes de stresse que possam existir nos professores do ensino superior, mesmo que em contexto ou em formação científica. O QSPES foi desenvolvido e testado pelo grupo de investigação representado pelo professor Doutor António Rui Gomes da Escola de Psicologia da Universidade do Minho. O QSPES teve por base uma avaliação dos possíveis domínios de pressão profissional nos professores em geral assim como, quis verificar quais as fontes de stresse específicas nesta classe profissional (Gomes, Montenegro, Peixoto, & Peixoto, 2010).

É ainda necessário identificar as variáveis que foram importantes para o desenvolvimento do estudo e esta identificação dependeu dos objetivos que foram propostos. Após estudo teórico da atividade dos docentes do ensino superior abordados no ponto 2, é de notar a existência de uma ligação entre os riscos psicossociais, o stresse ocupacional e o trabalho do docente do ensino superior (Lemos & Cruz, 2005; Souto & Rego, 2004). É ainda verificável que os riscos psicossociais a que os professores se encontram expostos são influenciados por variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e psicológicas, como abordado no ponto 2 do presente estudo. Assim é extremamente necessário identificar as

variáveis que foram importantes para o desenvolvimento do estudo e esta identificação depende dos objetivos que são propostos. Definiu-se assim:

Variável Dependente:

- ❖ Níveis de Stresse Ocupacional e Riscos Psicossociais ligados aos docentes do IPBeja.

Variáveis Independentes:

- ❖ Variáveis Sociodemográficas: Género e Idade.
- ❖ Variáveis Socioprofissionais: Número de horas de trabalho e Departamento afeto.

O instrumento de recolha de dados utilizado era constituído por duas partes distintas, sendo a primeira caracterizada por uma questão destinada a avaliar os níveis globais de stresse dos professores, numa escala do tipo *Likert* que varia entre 0 (Nenhum Stresse) e 4 (Elevado Stresse). Na segunda parte, são incluídos 32 itens correspondentes a diferentes fontes de stresse colocados aos profissionais de ensino superior, sendo respondidos numa escala tipo *Likert* de cinco pontos (0=Nenhum Stresse; 4=Elevado Stresse).

A escala tipo *Likert* é uma escala de resposta psicométrica utilizada na maioria das vezes em pesquisas de opinião. Ao contrário das perguntas sim/não, a escala de *Likert* permite-nos medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade dos inquiridos (Llauradó, 2015). Segundo Llauradó (2015) podemos usá-lo para medir diferentes atitudes e comportamentos de um inquirido, contudo neste caso específico pretende-se medir a frequência com que determinado acontecimento é realizado, o nível de participação em determinada atividade/decisão e a avaliação de chefias, grau de formação proporcionado.

Os 32 itens que constituem o Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior (QSPES) distribuem-se por oito fatores (cf anexo III):

- ❖ **Desmotivação dos alunos:** stresse dos professores referente à desmotivação e desinteresse dos alunos face ao ensino, bem como face à pouca vontade de trabalhar pelos alunos (4 itens);
- ❖ **Excesso de trabalho:** caracteriza os problemas associados ao excesso de trabalho decorrente das obrigações profissionais, manifestando-se pela falta de tempo,

pelo excesso de tarefas a realizar e pelo elevado número de horas de trabalho (4 itens);

- ❖ **Trabalho burocrático/administrativo:** representa as reações desfavoráveis dos professores dirigidas às obrigações burocráticas e de carácter administrativo inerentes à atividade profissional;
- ❖ **Carreira profissional:** descreve os sentimentos negativos dos professores relativamente a vários aspetos da carreira profissional (4 itens);
- ❖ **Relações no trabalho:** identifica o mal-estar dos professores relativamente ao mau relacionamento existente com os colegas de trabalho (4 itens);
- ❖ **Condições de trabalho:** aponta a escassez de recursos ao nível humano, financeiro e material, bem como as deficientes condições de trabalho (4 itens);
- ❖ **Produtividade científica:** refere-se à pressão sentida pelos professores relativamente à necessidade de publicar em revistas/editoras de reconhecido mérito internacional (4 itens);
- ❖ **Vida pessoal e profissional:** sugere os problemas sentidos pelos profissionais em conciliarem as tarefas profissionais e a sua vida pessoal (4 itens).

4.7 Estratégia de Tratamento de Dados

Para o tratamento dos dados estatísticos, recolhidos através do inquérito, utilizou-se o software *IBM SPSS Statistics Base*, versão 22.0.

A estratégia iniciou-se pela validação da consistência interna das escalas do questionário QSPES. O instrumento de recolha de dados foi, deste modo, submetido a uma análise da consistência interna das suas escalas, através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach*, que mede a variância devido à heterogeneidade dos itens, sendo muito utilizado para as escalas de tipo *Likert* e que comprova o funcionamento das escalas com a amostra específica de trabalho. Neste método, para cada um dos fatores, bem como para a escala global, existe um coeficiente *Alpha de Cronbach*, que é indicador da confiabilidade na consistência interna deste instrumento. Os critérios para interpretação destes valores estão definidos do seguinte modo (Muñiz, 2005, Prieto e Muñiz, 2000, cit por Santos, 2018):

- ❖ Superior a 0,9 – consistência muito boa;
- ❖ Entre 0,8 e 0,9 – consistência boa;
- ❖ Entre 0,7 e 0,8 – consistência razoável;
- ❖ Entre 0,6 e 0,7 – consistência fraca;
- ❖ Inferior a 0,6 – consistência inadmissível.

Os valores obtidos no questionário QSPES são agrupados numa subescala que permite calcular os valores totais desta mesma subescala, ou seja, são calculados através da soma dos itens de cada um dos fatores pertencente à subescala e depois divididos pelo número total de itens que a constituem. Desta forma, os resultados de cada uma das subescalas agrupadas em 4 itens por cada fator de stresse nos professores, podem variar entre zero, o mínimo admissível, e quatro o máximo esperado para esta escala. Quanto mais próximo os valores forem do máximo admissível, mais elevados serão os níveis stresse (Gomes, 2010).

No caso de estudo, para a escala no seu global, o coeficiente α de *Cronbach* é de 1,03 (n=84), o que indica uma consistência muito boa. É também possível verificar o coeficiente, do método, para cada um dos fatores, como se apresenta na tabela 6:

Tabela 6- Coeficiente de fiabilidade de *Alpha* de *Cronbach* para cada um dos fatores do QSPES.

| Fatores do QSPES | <i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> do Estudo |
|--|---|
| Desmotivação dos Alunos | 0,87 |
| Excesso de Trabalho | 0,92 |
| Trabalho Burocrático/Administrativo | 0,92 |
| Carreira Profissional | 0,33 |
| Relações no Trabalho | 0,84 |
| Condições de Trabalho | 0,56 |
| Produtividade Científica | 0,92 |
| Vida Pessoal e Profissional | 0,91 |

Fonte: Questionário

Analisando os dados obtidos, os fatores carreira profissional e condições de trabalho do questionário de stresse nos professores do ensino superior foram excluídos devido coeficiente *Alpha* de *Cronbach* corresponder a uma consistência inadmissível, indicando assim que a confiabilidade destes dois fatores não é consistência com os restantes fatores do instrumento utilizado.

Para além deste teste, e com o objetivo de fazer a análise sociodemográfica e profissional dos respondentes, recorreu-se a medidas de estatística descritiva, de localização e de tendência central (médias, medianas e desvio-padrão).

Para confirmar (ou refutar) as hipóteses de trabalho colocadas optaram-se como estratégia de análise de dados a utilização do teste ANOVA que realiza a análise de variância dos dados obtidos. O Teste ANOVA foi utilizado para a verificação da validade das hipóteses apresentadas, recorreu-se a este teste estatístico pois realiza a análise de variância e compara médias de diferentes populações para verificar se essas populações possuem médias iguais ou não, permitindo que vários grupos sejam comparados. É também importante frisar, que na aplicação deste teste considerou-se que: Se $p < 0.05$, rejeitamos a hipótese de igualdade das médias. As apresentações dos valores obtidos neste teste encontram-se em anexo do presente documento, sendo que p surge como “p” ANOVA.

5 Apresentação de Resultados

Para a caracterização da amostra apresentam-se, em primeiro lugar, os dados sociodemográficos e socioprofissionais.

De seguida é feita a apresentação dos resultados inerentes ao Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior, o qual foi utilizado para verificar o nível de stresse nos docentes do IPBeja.

5.1 Caracterização Sociodemográfica da Amostra

Dos 259 professores do Instituto Politécnico de Beja, obteve-se uma amostra constituída por 84 professores, alcançando-se assim uma taxa de resposta de cerca de 32%.

Na tabela 7 apresenta-se a distribuição da amostra relativamente à idade. O grupo etário dos 50 e 59 anos foi o que apresentou maior representação na amostra correspondendo a 39% dos docentes. O grupo etário que apresenta menor representação na amostra é o correspondente ao intervalo de idades de 26 aos 39 anos.

Tabela 7- Distribuição dos docentes inquiridos em função do grupo etário

| Faixa Etária | n | Percentagem (%) |
|---------------------|-----------|------------------------|
| 26 a 39 | 11 | 13 |
| 40 a 49 | 29 | 35 |
| 50 a 59 | 33 | 39 |
| 60 a 65 | 11 | 13 |
| Total | 84 | 100 |

Fonte: Questionário

A idade mínima dos docentes inquiridos é de 26 anos e a idade máxima é de 65 anos, sendo que a média de idades na amostra encontra-se nos 49,6 anos (tabela 8). Calculado o coeficiente de variação (0,171), constata-se uma reduzida dispersão relativa dos dados, portanto, a média obtida é representativa dos dados. Mais de 50% dos docentes da amostra têm 50 ou mais anos, 25% dos docentes da amostra têm idades inferiores a 44 anos.

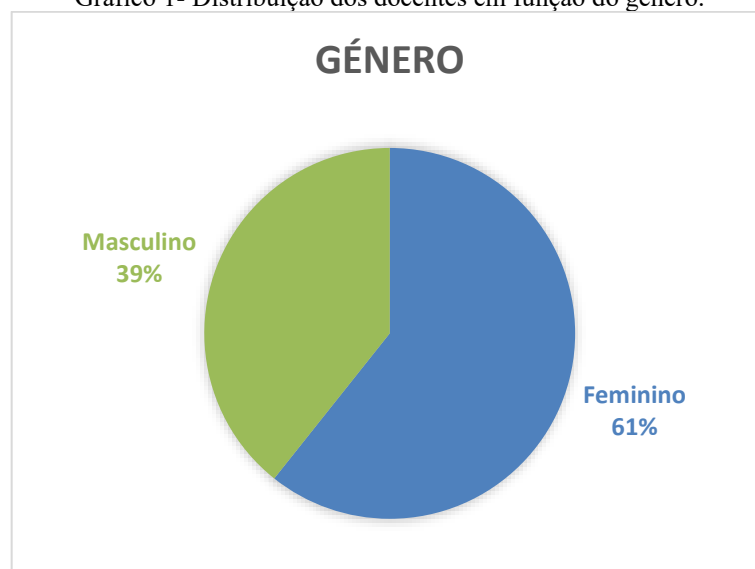
Tabela 8- Distribuição dos docentes em função das idades mínima e máxima

| Indivíduos | Idade | | Média | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Mediana | 1º Quartil | 3º Quartil |
|------------|--------|--------|-------|------------------|----------------------------|---------|---------------|---------------|
| | Mínimo | Máximo | | | | | | |
| Amostra | 26 | 65 | 49,6 | 8,463 | 0,171 | 50 | 43,75 | 55 |

Fonte: Questionário

Em função do género, observa-se que na amostra cerca de três quintos da amostra são docentes do género feminino, 61% (n=51), como se pode observar no gráfico 1.

Gráfico 1- Distribuição dos docentes em função do género.

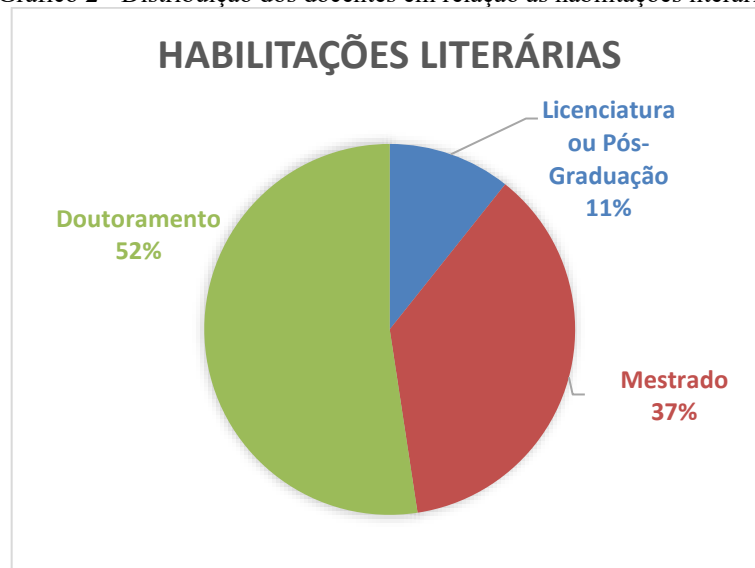


Fonte: Questionário

Quanto à distribuição da amostra relativamente ao seu estado civil, 65% dos docentes inquiridos são casados ou estão em união de facto, seguindo-se o estado civil de divorciado ou viúvo (18%) e solteiro (17%).

No gráfico 2 estão representados os dados em relação às habilitações literárias da amostra. A maioria dos docentes têm o doutoramento (52,4%), seguindo-se os mestres com uma percentagem de cerca de 37%. Apenas 10,7% são licenciados ou têm pós-graduação.

Gráfico 2 - Distribuição dos docentes em relação às habilitações literárias



Fonte: Questionário

A tabela 9 mostra a distribuição da amostra pela categoria profissional dos inquiridos. Cerca de 73,8% das respostas correspondem à categoria de “Professor Adjunto e/ou Adjunto Convidado”. A categoria profissional de “Professor Coordenador e/ou Principal” com 10,7% é a que tem menor representatividade na amostra.

Tabela 9- Distribuição dos docentes inquiridos relativamente à categoria profissional

| Categoria Profissional | n | Percentagem (%) |
|--|-----------|------------------------|
| Professor Adjunto e/ou Adjunto Convidado | 62 | 73,8 |
| Professor Assistente e/ou Assistente Convidado | 13 | 15,5 |
| Professor Coordenador e/ou Principal | 9 | 10,7 |
| Total | 84 | 100 |

Fonte: Questionário

A tabela 10 mostra a distribuição da amostra pelo departamento de ensino em que estão inseridos. Cerca de 20,2% das respostas correspondem ao departamento de Ciências Empresariais. O departamento com menor taxa de resposta é o Matemática e Ciências Físicas com apenas 3,6% de resposta.

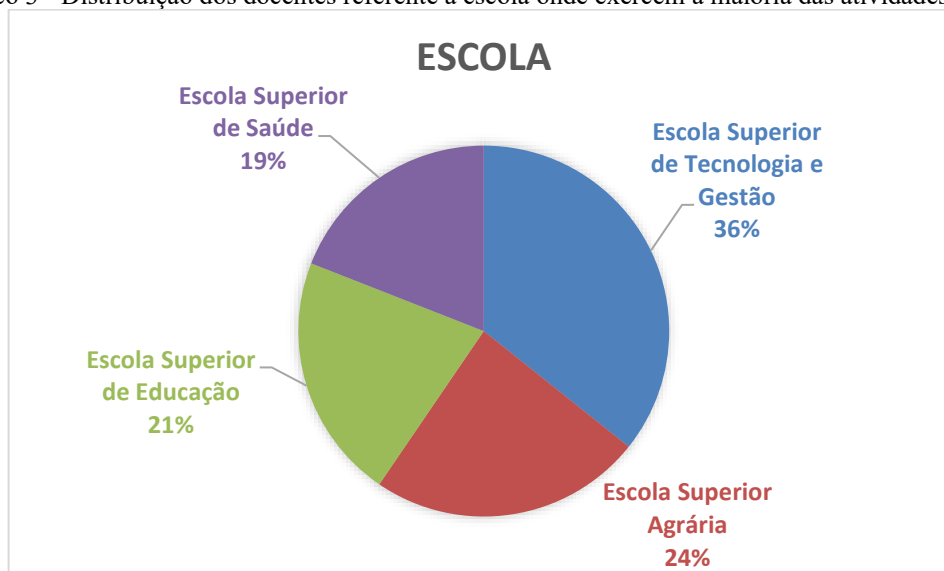
Tabela 10- Distribuição dos docentes relativamente ao departamento.

| Departamento | n | Percentagem (%) |
|---|-----------|------------------------|
| Matemática e Ciências Físicas | 3 | 3,6 |
| Biociências | 6 | 7,1 |
| Artes, Humanidades e Desporto | 9 | 10,7 |
| Educação e Ciências Sociais e do Comportamento | 9 | 10,7 |
| Engenharia | 12 | 14,3 |
| Tecnologia e Ciências Aplicadas | 12 | 14,3 |
| Saúde | 16 | 19,0 |
| Ciências Empresariais | 17 | 20,2 |
| Total | 84 | 100 |

Fonte: Questionário

No gráfico 3 está representada a distribuição da amostra relativamente à escola onde os docentes inquiridos realizam a maioria das suas atividades letivas. A Escola Superior de Tecnologia e Gestão é a que obteve maior representatividade nos resultados, com 36% da resposta da amostra. A Escola Superior de Saúde obteve 19% das respostas dos inquiridos.

Gráfico 3 - Distribuição dos docentes referente à escola onde exercem a maioria das atividades letivas.



Fonte: Questionário

Na tabela 11 estão representados os resultados obtidos na questão “*Há quanto tempo desempenha funções no Instituto Politécnico de Beja?*”. As respostas variam de 1 ano e 34 anos, sendo que a média de respostas na amostra encontra-se nos 17,5 anos. Com um desvio-padrão de 10,5 é possível constatar-se uma considerável dispersão dos dados obtidos. Pode-se concluir ainda que 50% dos inquiridos trabalha no IPBeja há mais de 20 anos, 25% dos docentes têm um tempo de serviço inferior a 7 anos.

Tabela 11- Distribuição dos docentes inquiridos relativamente ao tempo de serviço.

| Indivíduos | Tempo | | Média | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Mediana | 1º Quartil | 3º Quartil |
|------------|--------|--------|-------|---------------|-------------------------|---------|------------|------------|
| | Mínimo | Máximo | | | | | | |
| Amostra | 1 | 34 | 17,5 | 10,5 | 0,599 | 20 | 7 | 26,5 |

Fonte: Questionário

Relativamente à questão “*Além da docência, acumula funções no IPBeja?*” 66% dos inquiridos não acumulam funções além da docência, enquanto que 34% respondeu “Sim” (gráfico 4). Inquiriu-se os docentes sobre “*Qual o cargo que desempenham para além de professor(a)?*”, 58% dos que responderam afirmativamente à acumulação de funções são coordenadores de curso, 21% são diretores de departamento e os restantes 21% de respostas dividem-se pelos subdiretores de escola, diretores de escola e auditores internos.

Gráfico 4 - Distribuição dos docentes relativamente à acumulação de funções no IPBeja.



Fonte: Questionário

Considerando a pergunta “Qual o número médio de horas de trabalho semanal em contexto escolar?” obteve-se os resultados descritos na tabela 12, em que as respostas variam de 4 horas e 60 horas, sendo que esta questão se refere à quantidade de horas letivas semanais que os professores estão sujeitos, seja em horário de aulas e/ou horário de trabalho na escola. O número médio de horas de trabalho da amostra é de 24 horas, constatando-se uma considerável dispersão relativa dos dados, pode-se concluir, ainda, e em relação ao número de horas médio de trabalho semanal em contexto escolar que, 50% dos indivíduos trabalha mais de 24,5 horas, 25% da população inquirida trabalha menos de 10 horas e 25% da amostra trabalha mais de 35 horas em contexto escolar.

Tabela 12- Distribuição dos docentes referente ao número de horas de trabalho em contexto escolar.

| Indivíduos | Nº de horas de trabalho em contexto escolar | | Média | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Mediana | 1º Quartil | 3º Quartil |
|------------|---|--------|-------|---------------|-------------------------|---------|------------|------------|
| | Mínimo | Máximo | | | | | | |
| Amostra | 4 | 60 | 23,9 | 13,9 | 0,583 | 24,5 | 10 | 35 |

Fonte: Questionário

Na tabela 13 estão os resultados à questão “Em média, quantas horas dedica semanalmente à sua profissão em casa (durante os dias úteis)?”. Os inquiridos referiram que em média trabalham em casa durante os dias úteis 12 horas. Pode-se ainda concluir que 50% da amostra trabalha semanalmente em casa até 10 horas, 25% dos docentes inquiridos trabalham, em casa, mais de 20 horas nos dias úteis.

Tabela 13- Distribuição dos docentes em relação ao número de horas que dedicam à profissão em casa durante os dias úteis.

| Indivíduos | Nº de horas de trabalho em casa nos dias úteis | | Média | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Mediana | 1º Quartil | 3º Quartil |
|------------|--|--------|--------|---------------|-------------------------|---------|------------|------------|
| | Mínimo | Máximo | | | | | | |
| Amostra | 0 | 45 | 12,143 | 9,287 | 0,765 | 10 | 5 | 20 |

Fonte: Questionário

Relativamente à pergunta “*Em média, quantas horas dedica semanalmente à sua profissão em casa (durante os fins-de-semana)?*” obteve-se os resultados descritos na tabela 14, em que as respostas variam de 0 horas e 12 horas no máximo, sendo que a média do número de horas de trabalho da amostra encontra-se nas 5,1 horas, com um desvio-padrão de 2,972. Pode-se concluir ainda, em relação ao número de horas que os inquiridos dedicam à sua profissão em casa durante os fins-de-semana, que 50% dos indivíduos trabalha até 5 horas, 25% da amostra trabalha mais de 7 horas durante o fim-de-semana.

Tabela 14- Distribuição dos docentes em relação ao número de horas que dedicam à profissão em casa durante os fins-de-semana.

| Indivíduos | Nº de horas de trabalho em casa nos fins-de-semana | | Média | Desvio Padrão | Coeficiente de Variação | Mediana | 1º Quartil | 3º Quartil |
|------------|--|--------|-------|---------------|-------------------------|---------|------------|------------|
| | Mínimo | Máximo | | | | | | |
| Amostra | 0 | 12 | 5,095 | 2,972 | 0,583 | 5 | 3 | 7 |

Fonte: Questionário

5.2 Análise dos Níveis Gerais de Stresse nos Docentes do IPBeja

Neste ponto tinha-se como objetivo analisar os valores médios dos níveis globais de stresse, as principais fontes de stresse, tendo em conta os fatores geradores de “bastante” ou “elevado” stresse experienciado pelos professores. O teste estatístico ANOVA foi utilizado para a verificação o objetivo geral do presente estudo, de estudar os riscos psicossociais a que os docentes do IPBeja poderiam estar sujeitos e identificar os seus níveis de stresse ocupacional.

Principiando pelos níveis globais de stresse experienciado pelos professores na sua atividade profissional (Tabela 15), observou-se que 60,7% dos participantes deste estudo sentem que a profissão é altamente stressante (junção dos valores “bastante” e “elevado” stresse da escala de *Likert*), enquanto que 16,7% dos intervenientes não descreveram problemas significativos a este nível (junção dos valores “nenhum” e “pouco” stresse da escala de *Likert*). Já para 22,6% dos participantes a profissão de professor do ensino superior foi experienciada como níveis moderados de stresse.

Tabela 15- Valores de Stresse Globais.

| Nível Global de Stresse | <i>n</i> | % | M (DP) | Mín.-Máx. |
|-----------------------------------|----------|----------|-------------|-----------|
| Elevado | 13 | 15,5 | | |
| Bastante | 38 | 45,2 | | |
| Moderado | 19 | 22,6 | | |
| Pouco | 13 | 15,5 | | |
| Nenhum | 1 | 1,2 | | |
| Valores de Stresse Globais | 51 (*) | 60,7 (*) | 2,58 (0,97) | 0 - 4 |

Fonte: Questionário

(*) - Foram consideradas apenas as respostas com valores de 3 e 4 da escala apresentada (0 = nenhum stresse; 4 = elevado stresse)

Relativamente às fontes de stresse, detalhou-se as dez questões como maiores indutoras de stresse ocupacional, sendo elas geradoras de “bastante” ou “elevado” stresse no exercício da profissão de professor do ensino superior. Para o efeito, foi calculada a frequência de professores para cada uma das fontes de stresse, assinalando-se os valores mais elevados da escala de *Likert* apresentada (4 ou 5).

Como podemos ver na tabela 16, mais de metade dos professores (69%) foi afetado com uma fonte de stresse inerente ao exercício da sua profissão.

Tabela 16- Fontes de Stresse.

| Fontes de Stresse | <i>n</i> (*) | % (*) |
|---|--------------|-------|
| Demasiado trabalho/tarefas para fazer em simultâneo | 66 | 78,6% |
| Produzir trabalhos com qualidade para publicação em revistas/editoras de impacto internacional | 65 | 77,4% |
| Falta de tempo para aprofundar os meus conhecimentos | 64 | 76,2% |
| Conciliar o trabalho com as atividades familiares e pessoais | 62 | 73,9% |
| Cumprimento de prazos nas tarefas burocráticas/administrativas | 62 | 73,9% |
| Falta de tempo para realizar todas as minhas atividades | 61 | 72,7% |
| Obrigações burocráticas/administrativas | 61 | 72,7% |
| Publicar em revistas/editoras de impacto internacional | 61 | 72,6% |
| Entraves e problemas burocráticos/administrativos | 59 | 70,3% |
| Diversidade de tarefas burocráticas/administrativas | 58 | 69,0% |

Fonte: Questionário

(*) - Foram consideradas apenas as respostas com valores de 3 e 4 da escala apresentada (0 = nenhum stresse; 4 = elevado stresse)

Averiguou-se também as dez situações de stresse mais experienciadas pelos professores, tendo em conta as respostas ao questionário de stresse ocupacional, e os resultados não são representativos dos oito fatores de stresse (QSPES), apenas quatro fatores foram referidos como as maiores fontes de stresse, sendo eles o **excesso de trabalho** que engloba o demasiado trabalho para fazer em simultâneo, a falta de tempo para aprofundar os conhecimentos e a falta de tempo para realizar todas as atividades. O segundo fator mais referido foi o **trabalho burocrático e administrativo** que inclui o cumprimento de prazos e diversidade de tarefas burocráticas e administrativas e as obrigações, entraves e problemas burocráticos e administrativos. O terceiro fator de maior stresse é a **produtividade científica** em que os professores sentem a pressão para produzir e publicar trabalhos com qualidade para publicação em revistas/editoras de impacto internacional. Por último, o fator da **vida pessoal e profissional** foi assinalado pelo stresse causado na conciliação do trabalho com as atividades familiares e pessoais.

Por último, a análise do *ranking* dos fatores de stresse confirma os resultados obtidos (Tabela 17), relevando-se como maiores problemas, o **excesso de trabalho** e a realização de **tarefas burocráticas e administrativas** na profissão, seguindo-se a **produtividade científica** e a conciliação entre a **vida pessoal e profissional**.

Tabela 17- *Ranking* dos Fatores de Stresse.

| Fator | <i>Ranking</i> dos Fatores de Stresse | n (*) | % (*) | M (DP) | Mín.-Máx. |
|-------|---------------------------------------|-------|-------|--------------|-----------|
| 2 | Excesso de Trabalho | 62 | 73,6% | 3,00 (0,996) | 0 - 4 |
| 3 | Trabalho Burocrático/Administrativo | 60 | 71,5% | 3,00 (1,132) | 0 - 4 |
| 7 | Produtividade Científica | 60 | 71,4% | 3,00 (1,174) | 0 - 4 |
| 8 | Vida Pessoal e Profissional | 56 | 66,7% | 3,00 (1,083) | 0 - 4 |
| 1 | Desmotivação dos Alunos | 39 | 45,8% | 2,75 (1,033) | 0,5 - 4 |
| 4 | Carreira Profissional | 38 | 44,9% | 2,25 (1,323) | 0 - 4 |
| 6 | Condições de Trabalho | 31 | 36,3% | 2,00 (1,165) | 0 - 4 |
| 5 | Relações no Trabalho | 27 | 31,3% | 1,75 (1,215) | 0 - 4 |

Fonte: Questionário

(*) - Foram consideradas apenas as respostas com valores de 3 e 4 da escala apresentada (0 = nenhum stresse; 4 = elevado stresse)

5.3 Relação entre as Variáveis Sociodemográficas e os Níveis de Stresse

Neste ponto, o objetivo foi relacionar as variáveis sociodemográficas estabelecidas, ou seja, se existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas da idade e do género e os níveis de stresse percecionados pelos professores do IPBeja. Verificou-se a possibilidade da existência de uma relação entre os níveis de stresse com as variáveis sociodemográficas da idade e o género.

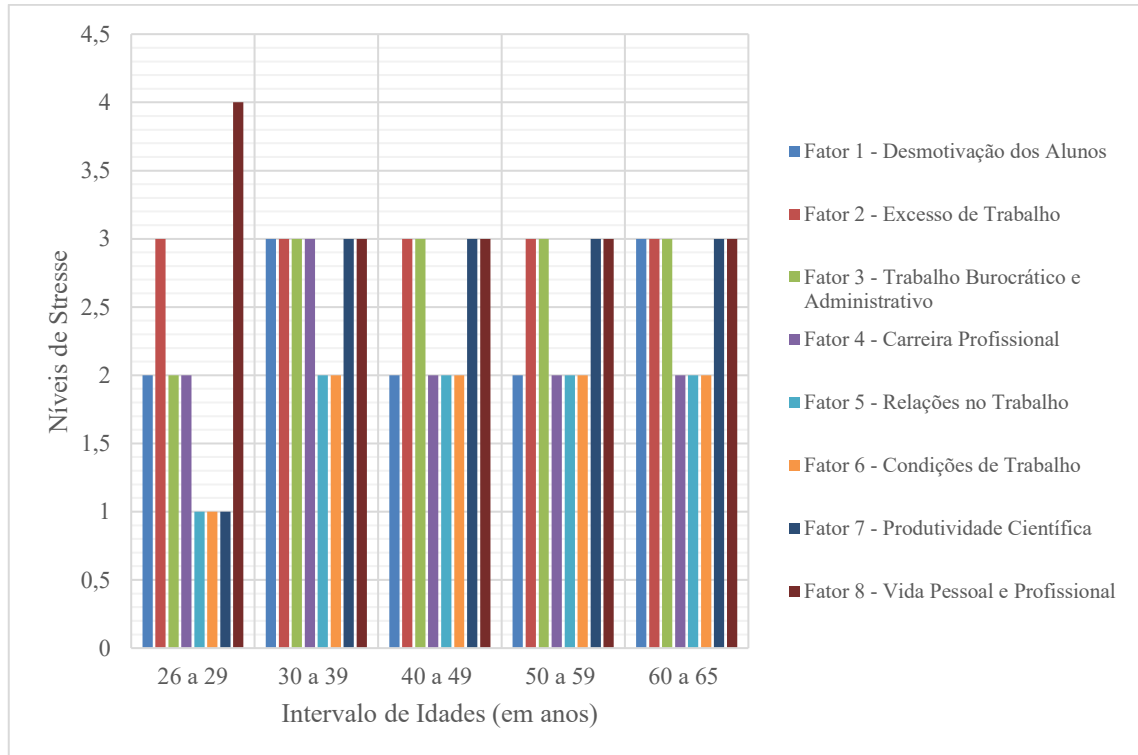
5.3.1 Variável Sociodemográfica – Idade

Ao analisar os níveis de stresse em função da idade através da aplicação do teste estatístico ANOVA, verificou-se que existem diferenças significativas entre os intervalos de idades. Como está representado no gráfico 5, o grupo etário dos 30 aos 39 anos foi o que apresentou maiores evidenciadas de exposição aos níveis de stresse ocupacional, da **desmotivação dos alunos** (fator 1), **excesso de trabalho** (fator 2), **trabalho burocrático e administrativo** (fator 3), **carreira profissional** (fator 4), **produtividade científica** (fator 7) e a **vida pessoal e profissional** (fator 8) com valores de “bastante” stresse.

No intervalo de idades de 26 a 29 anos, foi onde se registou maior oscilação de resultados, o fator 8 da **vida pessoal e profissional** obteve “elevado” stresse, o fator 2 do **excesso de trabalho** alcançou o “bastante” stresse da escala de *Likert*. No valor 2 da escala de *Likert* correspondente ao “moderado” stresse, ficaram os fatores 1, 3 e 4, **desmotivação dos alunos**, **trabalho burocrático e administrativo** e **carreira profissional**, respetivamente.

Os restantes intervalos de idades, dos 40 aos 49 anos, dos 50 aos 59 anos e dos 60 aos 65 anos obtiveram resultados de “moderado” stresse e “bastante” stresse da escala dos níveis de stresse ocupacional.

Gráfico 5 - Análise das Idades.



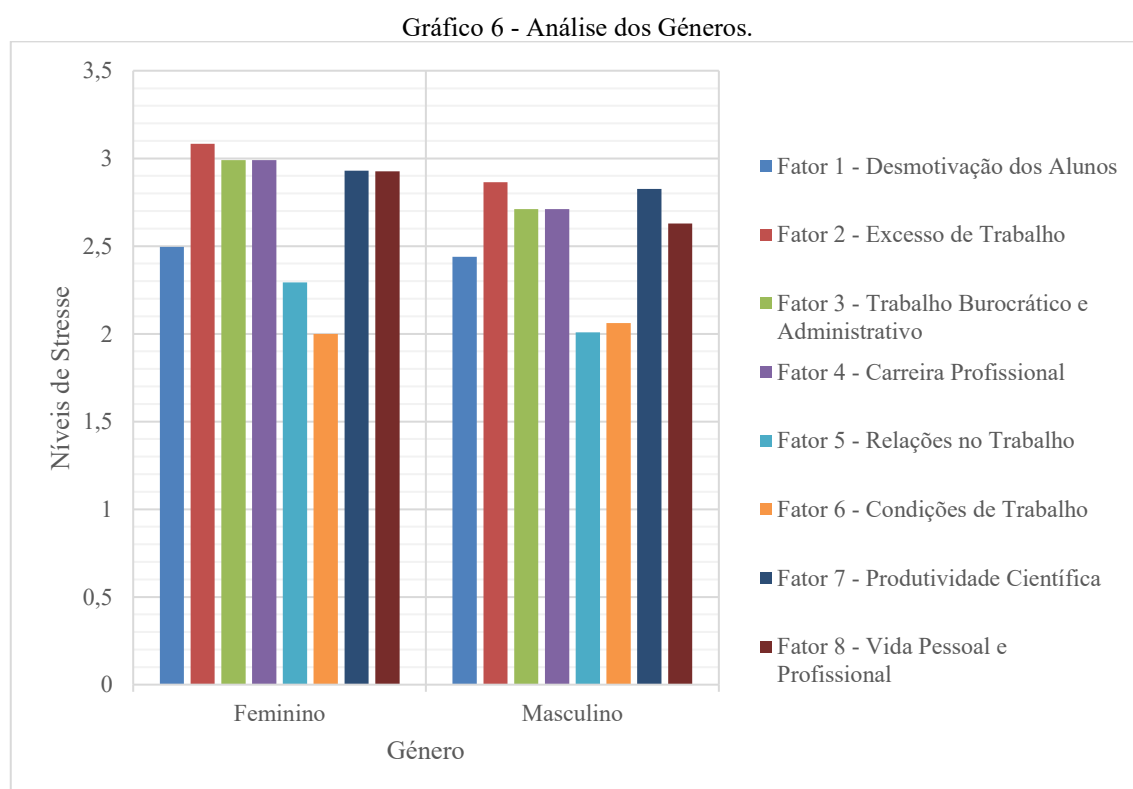
Fonte: Questionário

De uma forma geral, analisou-se os fatores de risco psicossociais em função dos intervalos de idades dos professores respondentes, através do teste estatístico ANOVA a um fator, os resultados sugeriram-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores do **trabalho burocrático e administrativo, produtividade científica, excesso de trabalho e relações no trabalho** (Anexo IV).

Estes fatores com influência nos níveis de stress dos professores relacionam-se com as obrigações burocráticas e de carácter administrativo inerentes à atividade profissional; a necessidade de publicar em revistas/editoras de reconhecido mérito internacional; o trabalho decorrente das obrigações profissionais, nomeadamente a falta de tempo, o excesso de tarefas a realizar e o elevado número de horas de trabalho; e por último, ao relacionamento existente com os colegas de trabalho.

5.3.2 Variável Sociodemográfica – Género

Considerando o género dos professores respondentes (cf gráfico 6), verificou-se que são os professores do género feminino que percecionam estar mais expostos aos níveis de stresse em todos os fatores analisados, com a exceção do fator 6, **condições de trabalho**, que, comparativamente, foram os professores do género masculino que obtiveram um valor superior de stresse ocupacional.



Fonte: Questionário

Efetuada esta primeira análise, procurou-se confirmar a primeira hipótese do estudo, em que se pretendia investigar se existia uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de stresse. Para isso, a verificação da validade das hipóteses foi feita através do teste ANOVA.

Nos resultados obtidos e considerando a variável género, observou-se que existem apenas diferenças estatisticamente significativas nos fatores 3, **trabalho burocrático e administrativo** e 8, **vida pessoal e profissional** (cf Anexo V). Os fatores identificados

estão relacionados com o trabalho dos professores, ou seja, existe realmente uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas e os níveis de stresse. O exercício da atividade profissional dos docentes é influenciado com os níveis de stresse relacionados com as obrigações burocráticas e de caráter administrativo, como também pelo stresse relacionado com a conciliação entre as tarefas profissionais e a vida pessoal.

5.4 Relação entre as Variáveis Socioprofissionais e os Níveis de Stresse

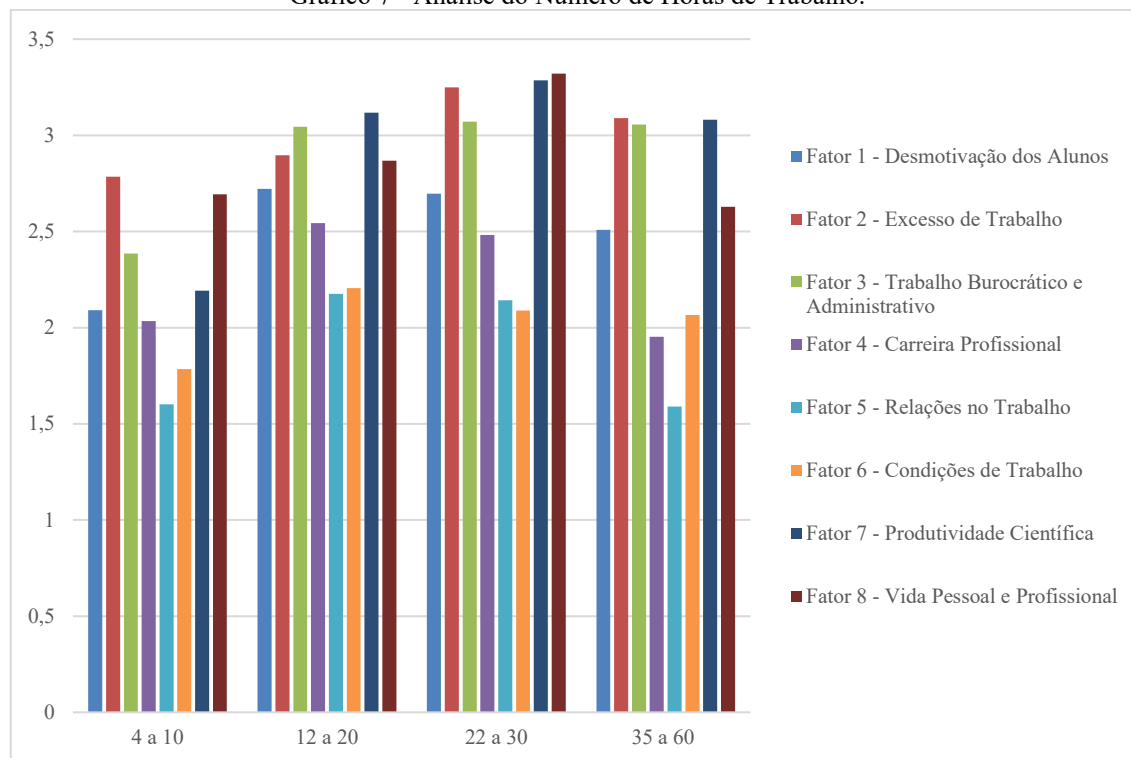
O principal objetivo deste ponto foi analisar se existe associação entre as variáveis socioprofissionais determinadas, número de horas de trabalho e o departamento, e os níveis de stresse percebidos pelos professores do ensino superior, relacionando o número de horas de trabalho e o departamento afeto com a probabilidade de exposição aos níveis de stresse dos fatores de riscos psicossociais. Para isso, recorreu-se também ao teste ANOVA de forma a identificar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas eventuais associações entre as variáveis referidas.

5.4.1 Variável Socioprofissional – Número de Horas de Trabalho

Realizou-se então, no presente ponto, a análise da exposição dos docentes aos níveis de stresse com a variável independente número de horas de trabalho. Agrupou-se as respostas dos professores em quatro grupos: 4 a 10 horas de trabalho; 12 a 20 horas de trabalho; 22 a 30 horas de trabalho e 35 a 60 horas de trabalho.

O grupo correspondente às 22 a 30 horas de trabalho foi o que apresentou maior exposição aos níveis de stresse ocupacional, o fator 1 da **desmotivação dos alunos**, o fator 2 do **excesso de trabalho**, o fator 3 do **trabalho burocrático e administrativo**, do fator 4 da **carreira profissional**, do fator 7 da **produtividade científica** e o fator 8 da **vida pessoal e profissional** foram os fatores com valores de 2,5 a 3,3 correspondendo na escala de *Likert* a “bastante” stresse (cf gráfico 7).

Gráfico 7 - Análise do Número de Horas de Trabalho.



Fonte: Questionário

No conjunto associado às 4 a 10 horas de trabalho foi o grupo que apresentou níveis de stress ocupacional “moderado”, correspondendo a valores de 1,6 a 2,4 na escala de *Likert* definida entre 0 (nenhum stress) e 4 (elevado stress).

Analisando os níveis de stress ocupacional em função do número de horas de trabalho através do teste ANOVA a um fator, os dados sugeriram-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores: 3 do **trabalho burocrático e administrativo**, 7 da **produtividade científica**, 2 do **excesso de trabalho** e 5 das **relações no trabalho** (cf Anexo VI).

As observações do teste permitem constatar que, e mais uma vez, estes fatores estão associados ao stress dos professores, e em particular, com as obrigações burocráticas e de carácter administrativo inerentes à atividade profissional; ao stress relacionado com a necessidade de publicar em revistas/editoras de reconhecido mérito internacional; ao trabalho decorrente das obrigações profissionais, nomeadamente a falta de tempo, o excesso de tarefas a realizar e o elevado número de horas de trabalho, e por último, ao relacionamento existente com os colegas de trabalho.

5.4.2 Variável Socioprofissional – Departamento Afeto

Procurou-se analisar também os níveis de stresse em função do departamento a que o docente estava afeto, apurou-se que existem diferenças entre os oito departamentos. Como está apresentado no gráfico 8, o departamento Saúde foi o que apresentou maior exposição aos níveis de stresse ocupacional, no fator 1 da **desmotivação dos alunos**, no fator 2 do **excesso de trabalho**, no fator 3 do **trabalho burocrático e administrativo**, no fator 7 da **produtividade científica** e no fator 8 da **vida pessoal e profissional** com valores de “bastante” stresse.

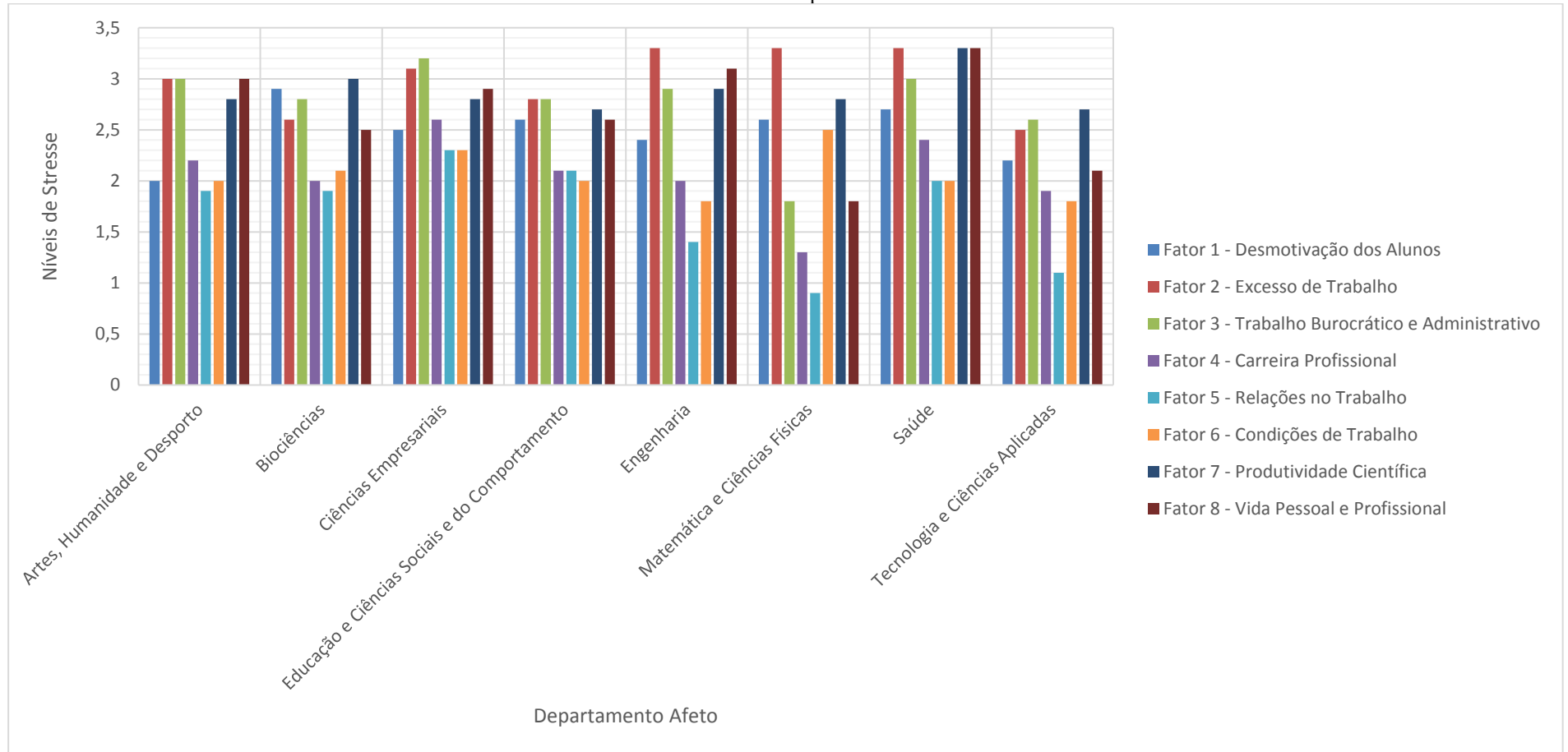
O departamento de Tecnologia e Ciências Aplicadas foi o que registou maior variação dos resultados. O fator 5 das **relações no trabalho** registou níveis de stresse de “pouco” de acordo com a escala de *Likert*; o fator 1 da **desmotivação dos alunos**, o fator 4 da **carreira profissional**, o fator 6 das **condições de trabalho** e o fator 8 da **vida pessoal e profissional** obtiveram níveis de “moderado” stresse, de acordo com a escala de *Likert*. Os restantes fatores das fontes de stresse em professores do IPBeja apresentaram níveis de “bastante” stresse.

Os restantes departamentos, Arte, Humanidades e Desporto; Biociências; Ciências Empresariais; Educação e Ciências Sociais e do Comportamento; Engenharia; Matemáticas e Ciências Físicas apresentaram níveis de stresse “moderado” de acordo com a escala de *Likert*.

De forma a analisar os níveis de stresse associados aos fatores de risco psicossociais em função dos departamentos afetos, aplicou-se o teste ANOVA a um fator, os dados indicam-nos diferenças estatisticamente significativas no fator 8 da **vida pessoal e profissional**, no fator 1 da **desmotivação dos alunos**, no fator 4 da **carreira profissional** e no fator 5 das **relações no trabalho** (cf Anexo VII).

Em resumo, comprovou-se que os professores percecionam o stresse na conciliação das suas tarefas profissionais e a sua vida pessoal, com os vários aspetos da sua carreira docente e com o relacionamento existente com os colegas de trabalho. Por fim, os professores relacionam o stresse com a desmotivação e o desinteresse dos alunos face ao ensino bem como também face à pouca vontade de trabalhar pelos alunos.

Gráfico 8 - Análise do Departamento Afeto.



Fonte: Questionário

6 Discussão de Resultados

O principal objetivo deste estudo foi identificar quais os níveis de stresse a que os professores do Instituto Politécnico de Beja se encontram expostos, permitindo, assim, a criação de propostas de melhoria que reduzam a exposição a estes níveis de stresse. A investigação tinha também como objetivos específicos de analisar a diferença na variável de stresse ocupacional em função das características sociodemográficas e socioprofissionais, como também definir medidas de prevenção de stresse.

O questionário de stresse nos professores do ensino superior (QSPES) foi utilizado para determinar as diferentes fontes de stresse que foram percecionadas pelos professores do ensino superior, neste estudo, e para a obter a caracterização dos indivíduos em termos sociodemográficos e socioprofissionais.

Começando pelos aspetos relacionados com os níveis gerais de stresse, um dos dados a salientar no estudo prendeu-se com o facto de 60,7% dos professores inquiridos, consideraram a sua profissão altamente stressante e 22,6% moderadamente stressante. Assim, podemos concluir que os valores apresentados no presente estudo, se encontram comparáveis aos valores apresentados em estudos portugueses, nomeadamente com professores do ensino superior (Oliveira, 2011) em que o stresse elevado foi verificado em 73,1% dos docentes do ensino superior envolvidos nesse estudo com o objetivo de identificar os níveis, fontes e fatores geradores de stresse ocupacional na profissão de docente do ensino superior.

Devido aos elevados níveis de stresse, pode-se admitir o elevado risco da profissão de professor do ensino superior relativamente a problemas pessoais, intelectuais, sociais e comportamentais, podendo levar a quebras nos ritmos de produção, problemas de saúde, absentismo, etc.

Numa observação mais detalhada sobre as razões que melhor poderão explicar a experiência de stresse, foi possível constatar que 60,7% dos professores são sensíveis a pelo menos um problema no exercício da sua profissão, estando as causas de elevada tensão relacionadas com o demasiado trabalho para fazer, o cumprimento de prazos em tarefas burocráticas e administrativas, as exigências da produtividade científica e a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. De um modo geral, a relação destes

dados é evidente na literatura, por exemplo, o excesso de trabalho e a pressão dos prazos são exigências e limitações, que o profissional se confronta, sendo igualmente prenunciadoras de stresse no modelo transaccional de Lazarus e Folkman (1984); Lazarus (1995). Também o desgaste psicológico devido à conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal foi referido nos estudos de Cartwright & Cooper, 2002; Winefield & Jarrett, 2001; Tytherleigh et al., 2005; Vic et al., 2010 e a falta de tempo para desempenhar todos os papéis exigidos na profissão, como sejam o ensino, a investigação e todas as outras solicitações, onde se destacam, os trabalhos burocráticos (Kinman et al., 2006; Tytherleigh et al., 2005), fontes de stresse apontadas na literatura e que estão em relevância no presente estudo (citado de Oliveira, 2011).

Relativamente aos principais níveis de stresse ocupacional e de riscos psicossociais a que os professores do IPBeja estão expostos, pode-se observar que no fator do **trabalho burocrático e administrativo** e no fator das **relações no trabalho**, existe um elevado risco de exposição, sendo que a amostra se divide maioritariamente pelo “bastante e elevado stresse”, percecionando-se que os professores estão várias vezes expostos a estes fatores de risco durante o desempenho da sua atividade profissional. Os fatores de risco que apresentaram as melhores classificações aos níveis de stresse ocupacional foram: as **condições de trabalho**, a **desmotivação dos alunos** e a **carreira profissional**.

Em relação aos fatores sociodemográficos que influenciam os níveis de stresse ocupacional, verificou-se que o género e a idade estão estatisticamente relacionados com os riscos psicossociais. Relativamente ao género, apurou-se que os professores do género feminino apresentaram valores de perceção ao stresse mais elevados do que os indivíduos do género masculino. No presente estudo, os dados apontam para diferenças significativas nos fatores do **trabalho burocrático e administrativo** e da **vida pessoal e profissional**, como se comprova no estudo de Gomes *et al.*, (2013).

Quanto à idade e em relação aos fatores sociodemográficos, conforme as faixas etárias foram aumentando, os valores de perceção à exposição dos níveis de stresse ocupacional foram também aumentando. Foi também notório que os fatores de risco apresentaram diferenças estatisticamente significativas nos fatores do **excesso de trabalho**, do **trabalho burocrático e administrativo**, das **relações no trabalho** e na **produtividade científica**. Na realidade laboral portuguesa, reconhece-se que o aumento da idade/experiência do trabalhador acarreta tendencialmente uma maior responsabilidade

nas funções desempenhadas e percepção dos níveis de stresse ocupacional (Silva et al., 2012).

A presente investigação teve por base a confirmação de duas hipóteses de estudo. Na primeira hipótese procurou-se determinar se existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade e género) e os níveis de stresse. Relativamente à primeira hipótese (caraterísticas sociodemográficas), comprovou-se que o género dos professores tinha uma relação estatisticamente significativa com a percepção dos riscos psicossociais, com destaque para o género feminino. Em relação à idade, também se confirmou que havia uma relação estatística significativa com a percepção dos professores relativamente aos riscos psicossociais ligados ao desempenho da atividade profissional.

Em suma, e em relação à verificação da hipótese 1 - existe uma relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (idade e género) e os níveis de stresse nos professores do IPBeja, avaliou-se que:

- ❖ O género dos professores tem efeito significativo na percepção dos riscos psicossociais ligados ao desempenho da atividade profissional (o género feminino apresenta maior percepção aos fatores de risco psicossociais);
- ❖ A idade tem preponderância no conhecimento dos riscos psicossociais ligados ao trabalho (à medida que aumentamos as faixas etárias os valores de percepção à exposição aos riscos psicossociais também aumentam).

Relativamente à hipótese 2 constatou-se que o número de horas de trabalho e o departamento afeto dos professores do IPBeja têm uma relação estatisticamente significativa com a percepção dos mesmos relativamente aos níveis de stresse ocupacional e os fatores de risco psicossociais.

No que respeita ao número médio de horas de trabalho, constata-se que os professores que laboram entre 12 a 30 horas semanais têm maior percepção de exposição aos fatores de risco psicossocial que os restantes, sendo que os fatores de stresse ocupacional com valores de “bastante stresse” são a **desmotivação dos alunos**, o **excesso de trabalho**, o **trabalho burocrático e administrativo**, a **carreira profissional**, a **produtividade científica** e a **vida pessoal e profissional**. Foi notório a existência de diferenças estatisticamente significativas nos fatores o **excesso de trabalho**, o **trabalho burocrático**

e **administrativo, relações no trabalho** e na **produtividade científica**, estes resultados são corroborados pelo estudo realizado por Gomes *et al.*, 2013, em que se obteve diferenças significativas nos fatores anteriormente referidos.

Observando o departamento afeto, verificou-se para o presente caso de estudo, uma maior exposição aos níveis de stresse ocupacional no departamento **saúde**, cujos professores têm uma perceção de “bastante stresse” no fator 1 da **desmotivação dos alunos**, no fator 2 do **excesso de trabalho**, no fator 3 do **trabalho burocrático e administrativo**, no fator 7 da **produtividade científica** e no fator 8 da **vida pessoal e profissional**. Assim, os dados sugeriram-nos diferenças estatisticamente significativas nos fatores da **desmotivação dos alunos**, da **carreira profissional**, das **relações no trabalho** e na **vida pessoal e profissional**.

Em suma, e em relação à verificação da hipótese 2 - existe uma relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (número médio de horas de trabalho e departamento afeto) e os níveis de stresse nos professores do IPBeja, avaliou-se que:

- ❖ O número de horas de trabalho tem efeito significativo na perceção dos níveis de stresse ocupacional e de riscos psicossociais no trabalho dos professores (quanto maior é o número de horas de trabalho maior é a perceção aos fatores de risco psicossocial);
- ❖ O departamento referente aos professores da área da saúde foi onde se identificou uma maior perceção dos riscos psicossociais nos professores do IPBeja.

No estudo foi colocada a questão de partida, “Quais são os níveis de stresse apresentados pelos professores do IPBeja?”, e através dos resultados do presente estudo para a amostra geral, obteve-se na perceção dos professores aos níveis de stresse como principais fatores de risco psicossocial identificados: o **trabalho burocrático e administrativo** e as **relações no trabalho**, analogamente aos estudos realizados por Oliveira (2011); Gomes *et al.* (2013).

7 Considerações Finais

Neste capítulo apresentam-se, em primeiro lugar, as medidas de intervenção de prevenção dos riscos psicossociais e do stress ocupacional a que os professores do IPBeja se encontram expostos.

7.1 Medidas de Intervenção

A abordagem de gestão de risco inicialmente foi desenvolvida para reduzir a exposição a riscos de natureza física, mas também é relevante para enfrentar os riscos psicossociais (Leka et al., 2003; Leka et al., 2008). Esta abordagem permite ao empregador tomar medidas preventivas e corretivas de forma mais eficaz e possibilita a definição de prioridades de ação que efetivamente assegurem e/ou melhorem a saúde dos trabalhadores (Rodrigues et al., 2013).

Para prevenir os efeitos da exposição aos fatores de risco psicossociais na saúde dos trabalhadores caberá à gestão da empresa implementar as medidas de prevenção adequadas, sendo que no presente caso, estas foram desenvolvidas de acordo com os resultados obtidos no ponto 5.2 e estão de acordo com as orientações da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013).

A prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes. As medidas de prevenção e controlo face aos riscos psicossociais podem assumir os seguintes níveis de intervenção: estratégias individuais, grupais e organizacionais.

As estratégias individuais, de modo geral, referem-se à formação em resolução de problemas, assertividade, e gestão do tempo de maneira eficaz, formação e capacitação profissional, ou seja, tornar-se sempre competente no trabalho, estabelecer parâmetros, objetivos, participar de programas de combate ao stress (Gil-monte, 2003 et al., 2013)

As estratégias grupais consistem em procurar o apoio do grupo juntamente com os colegas e supervisores, de forma a melhorar as suas capacidades, obtendo novas informações e apoio emocional ou outro tipo de ajuda (Silva & Carlotto, 2003).

Já as estratégias organizacionais, de extrema importância, pretendem relacionar as estratégias individuais e grupais para que estas sejam eficazes no contexto organizacional.

Os objetivos são, melhorar o clima organizacional, através de programas de socialização, preparando os indivíduos para o choque da realidade; implantação de sistemas de avaliação que concedam aos profissionais um papel ativo e de participação nas decisões laborais; proporcionar condições de trabalho atrativas e gratificantes, modificando os métodos de prestação de cuidados, reconhecendo a necessidade de educação permanente e investindo no aperfeiçoamento profissional (por exemplo, formação em assertividade); dar suporte social às equipas, de forma a incentivar a sua participação nas decisões, entre outros (Silva & Carlotto, 2003).

Ao nível da gestão de topo é importante que antes da aplicação das medidas preventivas, estas devem ser adotadas/aplicadas diretamente aos professores, para que exista um envolvimento e preocupação por parte dos superiores hierárquicos do IPBeja, que deverão dar os primeiros “passos” no processo de prevenção. Assim apresentam-se algumas medidas que deverão ser tomadas a este nível (Santos, 2018):

- ❖ O estabelecimento de políticas direcionadas para o combate dos fatores de risco psicossociais, e de criação de um clima saudável na instituição, nomeadamente: políticas de criação de um clima saudável, de equipa, com envolvimento dos professores e das chefias a todos os níveis; política de combate ao stresse; política de combate ao assédio moral e sexual;
- ❖ Consulta dos representantes dos professores para as grandes questões da gestão da instituição;
- ❖ Avaliação geral de riscos psicossociais em todo o grupo de professores do IPBeja.

Ao nível organizacional apresentam-se medidas que procederão à redução da exposição aos fatores de risco psicossociais que foram identificados e ainda proporcionar melhorias, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, constata-se (Ribas, 2013):

- ❖ **Desmotivação dos Alunos:** Criar metodologias alternativas de ensino para combater a desmotivação e desinteresse dos alunos face ao ensino; Reforçar junto aos alunos o interesse do trabalho; Motivação de alcançar bons resultados letivos.
- ❖ **Excesso de Trabalho:** Minimizar as exigências psicológicas do trabalho e oferecer formação, planificando e distribuindo o trabalho, de forma a que as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho.
- ❖ **Trabalho Burocrático / Administrativo:** Melhorar a participação dos professores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, condições de trabalho, métodos e horários de trabalho; impedir os trabalhos monótonos e repetitivos e procurar dotar as tarefas de um nível de interesse crescente.
- ❖ **Carreira Profissional:** Contribuir na criação de um ambiente de trabalho saudável e de entreajuda e, em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais, eliminar a concorrência entre os professores e/ou as escolas e departamentos e reduzir o trabalho isolado.
- ❖ **Relações no Trabalho:** Contribuir na criação de um ambiente de trabalho saudável e de entreajuda e, em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais, eliminar a concorrência entre os professores e/ou as escolas e departamentos e reduzir o trabalho isolado.
- ❖ **Condições de Trabalho:** Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, as tarefas definidas e as margens de autonomia; manter dentro dos valores de conforto os fatores ambientais. (ruído, iluminação, qualidade do ar, temperatura, iluminação, ruído, etc.); proporcionar aos quadros dirigentes e aos professores formação e sensibilização para as questões relacionadas com a saúde mental.
- ❖ **Produtividade Científica:** Associar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho; conferir a quantidade e a qualidade da informação tratada; adaptar os períodos de descanso à tarefa; apresentar novos modelos de planeamento das tarefas e participação.
- ❖ **Vida Pessoal e Profissional:** Instituir o cumprimento do horário de trabalho, como questão fundamental de respeito pelos professores, de modo a garantir que existe a conciliação da vida profissional e a vida pessoal.

Encontra-se no apêndice I do presente documento a planificação das medidas de prevenção sugeridas.

7.2 Proposta de Intervenção para o IPBeja

7.2.1 Âmbito

Um dos objetivos desta dissertação foi o de definir e propor medidas de prevenção e de intervenção de stresse ocupacional para os docentes IPBeja, face aos fatores psicossociais identificados no inquérito. Propõe-se um projeto de intervenção que poderá ser aplicado pelo Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho do IPBeja (CBPST).

7.2.2 Enquadramento

Um dos grandes problemas de Saúde Pública do nosso século, está relacionado com as condições determinantes ao nível da saúde, que dizem diretamente respeito aos estilos de vida, nomeadamente a obesidade, o sedentarismo, a ingestão de álcool e de tabaco, e o stresse, em fase produtiva das suas vidas.

Com as constantes mutações a nível socioeconómico, as pessoas adotaram estilos de vida pouco equilibrados, geradores de stresse, em que já não são adotados conceitos fundamentais, como a alimentação saudável, a prática de atividade física e a promoção do bem-estar em tempos livres.

O Programa Nacional de Saúde Ocupacional refere que a Saúde Ocupacional é “uma importante área de Saúde Pública, que tem como objetivos estratégicos não só assegurar a saúde dos trabalhadores, mas também contribuir positivamente para a sua motivação e realização profissional” (DGS, 2009). E estes efeitos positivos, podem ser potenciados se os trabalhadores em ambientes saudáveis forem incentivados a adotar estilos de vida saudáveis (Comissão das Comunidades Europeias, 2007).

A saúde dos professores e os locais de trabalho saudáveis, são em si mesmos, valores sociais e economicamente relevantes para o desenvolvimento da aprendizagem na educação (Oliveira & André 2010). Assim, neste projeto, favorece-se a intervenção nos fatores de riscos psicossociais, para a determinação de que métodos e técnicas adotar.

Ao nível da intervenção, distingue-se uma estratégia de promoção e proteção da saúde psicossocial dos professores, e deve-se respeitar pedidos tais como: melhorar o conteúdo e a organização do trabalho na fase de conceção; vigiar os fatores de risco associados às situações de trabalho; assegurar a informação, formação e sensibilização; alargar o âmbito dos serviços de saúde do trabalho, garantindo uma valência de saúde mental.

7.2.3 Objetivos

A proposta de intervenção visa analisar o estado de saúde dos professores do IPBeja a nível físico e psicossocial, tendo como objetivo a redução dos efeitos dos fatores de risco psicossocial na saúde dos professores, atuando no combate da doença e a promoção da saúde, buscando assim alcançar melhoria em saúde.

De modo a minorizar as situações supramencionadas vão ser realizadas formações/ ações de sensibilização (Apêndice II) por semestre de modo a melhorar as condições físicas e sociais dos professores do IPBeja.

Deste modo, este projeto tem como objetivos prevenir os riscos psicossociais que os professores podem estar suscetíveis todos os dias no seu local de trabalho; aplicar medidas preventivas de forma a diminuir os riscos psicossociais e compreender as rotinas e tarefas de cada professor de forma a identificar esses mesmos riscos.

7.2.4 Fatores de Risco Psicossocial a que os Professores do IPBeja estão expostos

Relativamente aos fatores de risco identificados aos professores do IPBeja, no presente estudo, aponta-nos para certas problemáticas específicas que carecem de intervenção.

Os fatores de risco psicossocial identificados no estudo, como sendo aqueles a que os professores do IPBeja estão expostos foram o fator relacionado com o trabalho burocrático e administrativo, que afeta os professores devido às elevadas obrigações burocráticas e de caráter administrativo inerentes à atividade profissional, e com o fator das relações no trabalho, que está relacionado com o relacionamento existente entre os professores como colegas de trabalho.

Para se proceder à avaliação de riscos é essencial reconhecer os problemas, conhecer as suas causas e identificar os professores expostos, para isso é necessário desenvolver uma estratégia de prevenção e de gestão dos riscos psicossociais. Depois da avaliação dos riscos associados à atividade profissional dos professores do Instituto Politécnico de Beja deve-se proceder à adoção de medidas de prevenção:

- ❖ Definir uma equipa adequada para lidar com a gestão preventiva do stresse;
- ❖ Realizar ações de sensibilização e/ou formação na área da Saúde Ocupacional;
- ❖ Desenvolver o processo de avaliação geral dos riscos, envolvendo os professores, profissionais da Saúde Ocupacional e psicólogos;
- ❖ Aplicar as medidas preventivas sugeridas de forma a minimizar os riscos psicossociais.

Tendo em conta a prevenção dos riscos psicossociais considera-se imprescindível uma abordagem com um foco específico na população inquirida, uma avaliação das condições que podem estar na origem dos problemas, propor e implementar medidas e ações capazes de reduzir os riscos ocupacionais e, por último, avaliar as ações implementadas.

7.2.5 Período de Intervenção

O período de intervenção nos professores IPBeja será realizado no início de cada semestre letivo, de modo a esforçar a ideia chave do projeto de intervenção numa perspetiva de atualização contínua.

7.3 Plano de Ação

Este plano de ação, como ilustra a tabela 18, tem como finalidade a redução dos efeitos do stresse ocupacional e dos fatores de risco psicossocial na saúde dos professores, e criar medidas de sensibilização e de formação aos professores para melhorar o desenvolvimento da sua atividade profissional (adaptado de Nunes, 2017):

Tabela 18- Proposta de Intervenção nos Professores do IPBeja.

| Proposta de Intervenção | |
|--------------------------------|--|
| Finalidade | Minimizar o efeito dos fatores de risco psicossocial na saúde dos professores do IPBeja |
| Destinatários | Todos os professores do IPBeja |
| Objetivos Gerais | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reduzir os efeitos dos fatores de risco psicossocial na saúde dos professores, ❖ Atuar no combate da doença e promover a saúde. |
| Objetivos Específicos | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Apresentar os conteúdos a abordar e a metodologia da ação de sensibilização; ❖ Compreender como os professores lidam com as preocupações e com as expectativas; ❖ Identificar estratégias a adotar pelos professores para prevenir o stresse; ❖ Apresentar os sintomas físicos, psicológicos e comportamentais dos riscos psicossociais; ❖ Identificar os fatores de risco que podem afetar a saúde ocupacional dos professores; ❖ Desenvolver um exercício que permita aos professores refletir sobre as experiências de stresse já vividas em contexto de trabalho; ❖ Explicar as várias competências assertivas em situações que aumentam os níveis de stresse; ❖ Mostrar que os níveis de stresse podem estar relacionados com as escolhas pessoais; ❖ Desenvolver estratégias para desenvolver a confiança no trabalho em equipa; ❖ Determinar estratégias para a gestão do tempo e organização pessoal; ❖ Apresentar os um resumo dos vários estilos de comunicação – agressivo, passivo, assertivo e manipulador; ❖ Valorizar os acontecimentos ou situações positivas que decorrem durante o dia; ❖ Reconhecer a importância do sorriso nas relações interpessoais; ❖ Solicitar aos professores que identifiquem um ambiente de trabalho considerado saudável, promotor do bem-estar pessoal e realização profissional, identificando também as mudanças organizacionais necessárias; ❖ Sugerir situações ou atividades que funcionam como um “escape” emocional e físico; ❖ Identificar comportamentos relacionados com uma vida saudável – exercício físico, atividades de lazer, etc.; ❖ Refletir sobre a necessidade do desenvolvimento de competências individuais e de competências relacionais; |

Fonte: Adaptado de Nunes, 2017.

7.3.1 Formação/ Ação de Sensibilização

Para a realização de uma ação de sensibilização/ formação é importante analisar o público-alvo, as equipas que são envolvidas, o tempo a despende e os recursos necessários; quais serão os resultados esperados.

No caso de uma ação de sensibilização, é necessário analisar quem é o público-alvo e quem necessita ser envolvido; qual será o tempo e recursos necessários; quais serão os benefícios esperados; qual será o modo de atuação.

Após a conclusão da ação de sensibilização, os resultados esperados são de aumentar o bem-estar dos professores e reduzir os níveis de stresse dos professores.

8 Conclusão

Os profissionais lidam, hoje, com a falta de tempo, a procura de emprego, as filas de trânsito, a crise económica internacional, as exigências no trabalho, os conflitos familiares, etc., surgindo com tudo isto o stresse excessivo, considerado um dos principais problemas do mundo moderno, em que a exposição prolongada a pressões, fazem-no sentir que os recursos que possuem para as gerir, se esgotam (Maslach & Schaufeli, 1993), interferindo com isso, na qualidade de vida o que o pode levar a problemas de interação social e familiar, falta de motivação para atividades em geral, doenças físicas e psicológicas, além de problemas no trabalho, como o fraco controlo de qualidade, a diminuição da produtividade, o absentismo e maior vulnerabilidade a acidentes profissionais (Melo et al., 1997).

O principal objetivo do presente estudo foi identificar quais os níveis de stresse que os professores do Instituto Politécnico de Beja se encontram expostos, tendo os dados revelado um alerta para os níveis elevados de stresse ocupacional encontrados nestes profissionais que são, maioritariamente femininos. São razões evocadas para este mal-estar, os problemas associados ao excesso de trabalho, à pressão sentida com a produtividade científica, nomeadamente com a necessidade de publicar em revistas/editoras de reconhecimento internacional e à conciliação entre as tarefas profissionais e a vida pessoal e familiar, convergindo estas causas, mais as dificuldades encontradas no mau relacionamento entre os colegas, a desmotivação, desinteresse e pouca vontade de trabalhar dos alunos e o trabalho burocrático e de carácter administrativo que desfavoravelmente os professores têm que realizar.

Inicialmente, foi crucial a definição de uma questão de partida que desse seguimento ao desenvolvimento do estudo, assim considerou-se pertinente a questão: “Quais são os níveis de stresse apresentados pelos professores do IPBeja?”. Estabeleceu-se aqui também, o objetivo geral de estudar os riscos psicossociais a que os docentes do IPBeja poderão estar sujeitos e identificar os seus níveis de stresse. Os vários objetivos específicos, surgiram: a identificação dos níveis, fontes e fatores geradores de stresse ocupacional na profissão de docente do ensino superior; a análise da diferença na variável de stresse ocupacional em função das características sociodemográficas; na averiguação

de que forma as características socioprofissionais têm impacto nas situações de stresse ocupacional; e na definição de medidas de prevenção de stresse.

Procurando atingir o objetivo proposto, tendo por base a revisão da literatura e respeitando o âmbito deste estudo, foi aplicado o questionário QSPES e o teste ANOVA para validação das hipóteses.

O presente estudo realizou-se no Instituto Politécnico de Beja, como amostra pretendida os professores, em que o questionário foi submetido a todos os professores, obtendo-se uma amostra constituída por 84 professores.

Estabeleceram-se como hipóteses investigar a relação significativa entre as variáveis independentes (variáveis sociodemográficas e variáveis socioprofissionais) e a variável dependente (os níveis de stresse percecionados pelos professores do IPBeja).

Considerando os objetivos a que nos propusemos no início desta investigação, as principais conclusões que assinalamos são:

- ❖ O número de indivíduos do género feminino é substancialmente maior que do género masculino.
- ❖ Os professores do IPBeja são relativamente jovens, com uma média de idades a rondar o grupo etário dos 30 a 39 anos.
- ❖ Os professores do IPBeja exercem funções em média há 17,5 anos.
- ❖ Os níveis globais de stresse ocupacional percecionados pelos professores do IPBeja são superiores a 60%, o que se traduzem numa elevada exposição ao stresse.

O grupo etário dos 30 aos 39 anos foi o que apresentou maiores evidenciadas de exposição aos níveis de stresse ocupacional com valores de “bastante” stresse. É também importante referir que a maioria dos professores labora em contexto escolar semanalmente uma média de 23,9 horas. Além disso, 50% dos professores trabalham semanalmente em casa até 10 horas e durante os fins-de-semana os professores trabalham cerca de 5 horas.

Relativamente aos níveis de stresse ocupacional que compõem os fatores com bastante risco de exposição obteve-se o trabalho burocrático e administrativo, as relações no trabalho, o excesso de trabalho e a produtividade científica. Oliveira (2011) no seu estudo

demonstrou que os professores do ensino superior perante a atividade profissional, percecionam os elevados níveis de stresse relacionados com o excesso de trabalho, as relações de trabalho, a produtividade científica e a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Os fatores que avaliam os níveis de stresse ocupacional que apresentaram melhores resultados ao nível de “moderado ou pouco stresse” foram as condições de trabalho, a desmotivação dos alunos e a carreira profissional.

Esta dissertação contribuiu principalmente para a identificação dos principais fatores de risco psicossociais e os níveis de stresse a que os professores do IPBeja estão expostos e desta forma, este estudo pode contribuir também para o desenvolvimento de medidas de prevenção que visam a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar dos professores.

Considera-se, também, que este estudo seja uma mais-valia para o Instituto Politécnico de Beja e para o Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho do IPBeja cujos professores constituíram a amostra e seria pertinente em futuras investigações, continuar a estudar a relação já levada a cabo neste estudo quer com fatores sociodemográficos e fatores psicossociais, procurando, amostras de dimensão superior e de diferentes regiões do país, para não se cingir apenas a professores de uma instituição específica do país, explorando neste sentido também a possível influência do fator região com os respetivos riscos psicossociais.

Referências Bibliográficas

- ❖ ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho (2013). *Avaliação de Riscos Psicossociais*. Lisboa, ACT, maio 2013. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/AvaliacaoRiscosPsicossociais/Paginas/default.aspx).
- ❖ ACT. (2012). *Encerramento da campanha de avaliação de riscos psicossociais*. Porto: Autoridade para as condições de trabalho.
- ❖ Agência Europeia para a Segurança e Higiene no Trabalho (2009). *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*; Disponível: <https://osha.europa.eu/pt/>;
- ❖ Agência Europeia para a segurança e Higiene no trabalho (2013). *Guia da campanha Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho*. Disponível em: file:///C:/Users/ASUS/Downloads/te0213252ptc_w.pdf, acedido a 10 de novembro de 2017.
- ❖ Aguiar Coelho, J. (2008). *Uma introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional: Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- ❖ Aguiar, A. M. R. (2010). *O estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas Instituições de Ensino Superior da Cidade de Teresina-PI*. Lisboa-Portugal, Dissertação de Mestrado - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias-ULHT.
- ❖ Araújo, T. & Carvalho, F. (2009). *Condições trabalho docente e saúde na Bahia: estudo epidemiológico*. In Educação e Sociedade 30 (107) 427-449;
- ❖ Areosa, J. & Neto, H. (2018). *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Edições Ricot.
- ❖ Barros-Duarte, C.; Lajinha, T. Reina, M. Rocha, F. Santos, T. & Soares da Costa, I. (2014). *Occupational risks behind teaching activity* (223-228). In P. Arezes et al. Occupational Safety and Hygiene II. Taylor & Francis Group, CRC Press. 978-1-138-00144-2 (803pp).
- ❖ Bergoña, G. S., & Romanã, M. T. (1999). *Ser professor: Palabras sobre la docência universitária*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

- ❖ Briga, D. C. C. M. (2013). *Atitudes face à mudança e Burnout : um estudo com docentes da Universidade do Minho*. Retrieved from <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/25203>.
- ❖ Caran, V. et al. (2011). *Riscos ocupacionais psicossociais e a sua repercussão na saúde de docentes universitários*. Revista enfermagem UERJ, Rio de Janeiro 19 (2) 255-261.
- ❖ Carlotto, M. S. (2002). A Síndrome de *Burnout* e o Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo*, 7, 21-29;
- ❖ Carlotto, M.S., Librelotto, R., Pizzinato, A. & Barcinski, M. (2012). *Prevalência e factores associados à Síndrome de Burnout nos professores de ensino especial*. *Análise Psicológica*, 30(3), 315-327;
- ❖ Coelho, J. M. A. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia*. Retrieved from <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/1388>.
- ❖ Comissão das Comunidades Europeias (2007). *Melhorar a qualidade e produtividade do trabalho: estratégia comunitária para a saúde e a segurança no trabalho 2007- 2012*. Bruxelas. Recuperado em 2012. Outubro 19. Disponível em <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:pt:PDF>.
- ❖ Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*(5), 39-58.
- ❖ Cox, T. & Cox, S. (1993). Psychosocial and Organizational Hazards at Work- Control and Monitoring. *European Occupational Health Series*, 5, 9-46.
- ❖ Cruz, A., & Melo, B. (1997). *Stresse ocupacional em profissionais da saúde e do ensino*. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 53-72.
- ❖ Delors, J. (1996). *Educação – um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o séc. XXI*. Porto: Edições ASA.
- ❖ Direção Geral da Saúde (2009). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional 2009-2012*. Lisboa: Direção Geral da Saúde.
- ❖ Esteve, M. (1999). *Mudanças sociais e função docente*. In: A. Nóvoa. (Org.), *Profissão professor* (93-124). Porto: Porto Editora.
- ❖ Farber, B. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.

- ❖ Ferreira, A. B. R. (2015). *Saúde no Trabalho*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10284/4678>.
- ❖ Ferreira, C. (2013). Os olhares de futuros professores sobre a metodologia do trabalho de projeto. *Educar em revista, Curitiba, Brasil*, Editora UFPR, 48, 309-329;
- ❖ Freitas, L.C. (2011). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, (2ª Edição). Cidade: Edições Sílabo, Lda.
- ❖ Freudenberg, H. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- ❖ Gil-Monte, P. R. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- ❖ Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- ❖ Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis;
- ❖ Gomes, A. R. (1998). *Stress e Burnout nos Profissionais de Psicologia*. Tese de Mestrado em Psicologia. Área de Especialização em Psicologia Clínica. Instituto de Educação e Psicologia. Braga: Universidade do Minho.
- ❖ Gomes, A. R. (2010). *Questionário de Stress nos Professores do Ensino Superior (QSPES)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- ❖ Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M. B. C. & Peixoto, A. R. B. C. (2010). *Stress ocupacional no ensino: Um estudo com professores dos 3º Ciclo e Ensino Secundário*. *Psicologia & Sociedade*, 22 (3), 587-597;
- ❖ Gomes, A. R., Oliveira, S., Esteves, A., Alvelos, M., & Afonso, J. (2013). *Stress, avaliação cognitiva e burnout: Um estudo com professores do ensino superior*. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, 1(1), 6-26.
- ❖ Gomes, A. R., Silva, M.J., Mourisco, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). *Problemas e desafios no exercício da atividade docente: Um estudo sobre o stress, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário*. *Revista Portuguesa de Educação*, 19, 67-93. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/5619>.
- ❖ González, M. A. A. (2001). *Stress: temas de psiconeuroendocrinologia*. São Paulo: Robe.

- ❖ Graça, L. (1985). Condições de Trabalho e Saúde Ocupacional: Uma abordagem psicossocial. *Saúde Ocupacional*, 3, 27-38.
- ❖ Hartley, Jean (2004). *Guia essencial para métodos qualitativos em pesquisa organizacional*.
- ❖ Instituto Politécnico de Beja (2018). Disponível em [Available at] <https://www.ipbeja.pt/Paginas/default.aspx>
- ❖ Jorge, M (2017). *Os fatores de risco psicossociais e a segurança e higiene do trabalho: O caso de uma empresa de construção civil*, Instituto politécnico de Beja;
- ❖ Kirkbridge, P. (1998). Gerir a Mudança. In Stacey, R. (Ed.), *Pensamento estratégico e gestão da mudança – Perspetivas internacionais sobre dinâmica organizacional*. Lisboa: Publicações Dom Quixote
- ❖ Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para professores*: Espanha: Octaedro.
- ❖ Leite, J. B. d. S. (2014). *Síndrome de burnout em professores universitários*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10437/6169>.
- ❖ Leka, S., Cox, T. & Zwetsloot, G. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*. In Leka, S. & Cox, T. (eds.). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (1st ed.) (pp. 1-16). Nottingham: WHO Publications.
- ❖ Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress*. Protecting Workers' Health Series, No. 3. Geneva: World Health Organization.
- ❖ Lipp, M. E. e Tangarelli, M. S. (2002). *Stress e Qualidade de Vida – Psicol. Reflex. Creit.* v.15, n.3. Porto Alegre.
- ❖ Lipp, M. N.; Guevara, A. H. (1994). *Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS)*. Estudos de psicologia, 11(3), pp. 43-49.
- ❖ Llauredó, Oriol (2015). *Escala de Likert: O que é e como utilizar*. Disponível em: <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/escala-likert>, acedido a 2 de março de 2019.
- ❖ Lopes, C. F. V. (2017). *O efeito das práticas de gestão de recursos humanos na síndrome de "burnout" dos docentes de uma escola profissional*. Retrieved from <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15393>.
- ❖ Loureiro, C. (2001). *A docência como profissão*. Lisboa: Edições Asa.

- ❖ Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspetos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil;
- ❖ Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113;
- ❖ Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout- How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers;
- ❖ Maslach, C. (1986). *Stress, burnout, and workaholism*. In R. Kilburg, P. Nathan & R. Thoreson (Eds), *Professional in distress. Issues, syndrome, and solutions in psychology*. Washington: American Psychological Association, Inc.
- ❖ Maslach, C. (1993). *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*. *Current Directions in Psychological Science*. 12 (5), 189-192;
- ❖ Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research*. London: Taylor & Francis.
- ❖ Maslach, C; Jackson, S. E.; Leiter, M. P. (1996) - *Maslach Burnout Inventory manual*, 3ª ed. Consulting psychologists press, Inc., Palo Alto, California, USA.
- ❖ Mattar, Fauze (2005). *Pesquisa de Marketing: Metodologia e Planejamento*.
- ❖ Meleiro, A. M. (2002). *O estresse do professor*. Campinas: Papirus.
- ❖ Melo, B. T., Gomes, A. R., & Cruz, J.F. (1999). *Desenvolvimento e adaptação de um instrumento de avaliação psicológica do burnout para os profissionais de psicologia*. In A. P. Soares, S. Araújo & S. Caíres (Eds.), *Avaliação: Formas e contextos* (vol. VI, pp. 596-603). Braga: APPORT (Associação dos Psicólogos Portugueses) - Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/5334>.
- ❖ Melo, B.T., Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (1997). *Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino*. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*; 2, 53-71. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/5350>.
- ❖ Montero, L. (2005). *A construção do conhecimento profissional docente*. Trad. Armando P. Silva. Lisboa: Instituto Piaget;
- ❖ Moreira, J. S. D. S. (2018). *Fatores de risco psicossociais, experiências de recuperação e bem-estar no local de trabalho: Um estudo num hospital dos Açores*. Retrieved from <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/6344>.

- ❖ Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. & Gutiérrez, J. G. (2008). *La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CPB-R*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16 (1), 331-349;
- ❖ Muñiz, J. (2000). *Un Modelo para evaluar la calidade de los tests*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77807709.pdf>, acessado a 23 de outubro de 2019.
- ❖ Muñiz, J. (2005). *Classical test models*. En B. S. Everitt and D. C. Howell (Eds.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. Chichester: John Wiley and Sons.
- ❖ National Institute for Occupational Safety and Health (2002). *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*. Cincinnati: Department of Health and Human Services;
- ❖ Nunes, A. (2017). *Programa de Intervenção para Prevenção do Burnout em Unidades de Cuidados Intensivos - Um Dever Ético*. Tese de doutoramento. Universidade Católica Portuguesa.
- ❖ Ochoa, Carlos (2015). *Amostragem não probabilística: Amostra por Conveniência*. Disponível em <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia>, acessado a 10 de janeiro de 2019.
- ❖ Odgen, J. (2004). *Psicologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- ❖ OIT, O. I. d. T. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Retrieved from https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf
- ❖ OIT. (2010). *Riscos Emergentes e Novas Forma de Prevenção Num mundo de trabalho em mudança*. Genebra: OIT.
- ❖ OIT. (2011). *Sistema de Gestão da Segurança e saúde no trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua*. Lisboa: OIT.
- ❖ Oliveira, A.J.E., & André, S.M.S. (2010). *Enfermagem em Saúde Ocupacional*.
- ❖ Oliveira, S. M. R. d. (2011). *O stress ocupacional e Burnout nos professores do Ensino Superior* Retrieved from <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/8594>.
- ❖ Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo – Aspectos psicossociales del trabajo*. Síntesis Psicología. Madrid;

- ❖ Perrenoud, (2000). *Dez novas competências de ensino*. Trad.patricia chittoni ramos. Brasil: Porto alegre: artes medicas sul;
- ❖ Picado, L. (2009). *Ser Professor: do mal-estar para o bem-estar Docente*. 1-32 Documento retirado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>.
- ❖ Picado, L. (2009). *Ser Professor: Do mal-estar para o bem-estar Docente*. 1-32 Documento retirado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0474.pdf>;
- ❖ Relatório sobre o stress relacionado com o trabalho (2014). Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (ESENER). Disponível em [Available at] https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER2-Overview_report.pdf
- ❖ Resende, J. C. d. S. C., & Monteiro, S. J. F. (2013). *A influência de fatores psicossociais no Burnout experienciado-percecionado pelos professores universitários*. In.
- ❖ Ribas, B (2013). *Avaliação de riscos psicossociais em colaboradores da unidade local de saúde do Nordeste*. Tese de mestrado. Instituto Politécnico de Bragança-Escola Superior de Saúde.
- ❖ Rodrigues, A., Falcado, A., Baptista, A., Santos, C. S., Krippahl, H., Moreira, J. P., Liberato, M. J. & Moreira, S. (2013). Documento de referência: *Atuação dos industriais no âmbito do Sistema da Indústria Responsável (Segurança e Saúde do Trabalho)*. Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho/Direcção-Geral da Saúde.
- ❖ Romans, M., Petrus, A. & Trilla, J. (2003). *Profissão educador social*. Brasil: Artmed Sato, L. (2006.) Entrevista: Yves Clot. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 9 (2) 99-107;
- ❖ Sampieri, Roberto; Collado, Carlos; Lucio, Pilar (2006). *Metodologia de pesquisa*.
- ❖ Santos, C. (2018). *Prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional docente: O caso dos professores da Escola E.B. 2,3 /S de Ourique*. In. Beja.
- ❖ Sardo, L. (2010). *Os desafios do professor no século XXI: as suas competências profissionais no cumprimento da missão da escola*. (Dissertação de mestrado).
- ❖ Schaufeli, W. & Enzman, D. (1998). *The burnout companion to study & practice – a critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis Inc.
- ❖ Silva, C.; Amaral, V.; Pereira, A.; Bem-Haja, P.; Pereira, A.; Rodrigues, V.; Cotrim, T.; Silvério, J.; Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosociological*

Questionnaire COPSOQ: Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa. Universidade de Aveiro

- ❖ Silva, N. & Carlotto, M. (2003).: *um estudo com professores da rede pública.* Revista Psicologia Escolar e Educacional.
- ❖ Tardif, M. & Lessard, C. (2005). *O trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.* Petrópolis: Vozes;
- ❖ Teodoro, A. (1994). *A carreira de docente – Formação, avaliação, progressão.* Lisboa: Texto Editora.
- ❖ Vandenberghe, R. Huberman, A. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A source book of international research and practice.* USA: Cambridge University Press.
- ❖ Vaz-Serra, A. (2002). *O Stress na Vida de Todos os Dias.* 2ª Edição. Gráfica de Coimbra.
- ❖ WHO. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview.* Geneva: World Health Organization.
- ❖ YIN, Robert (2005). *Estudo de caso: planeamento e métodos.* Disponível em: https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/02/yin-metodologia_da_pesquisa_estudo_de_caso_yin.pdf, acedido a 25 de fevereiro de 2019.

Anexos

Anexo I – Organograma do IPBeja

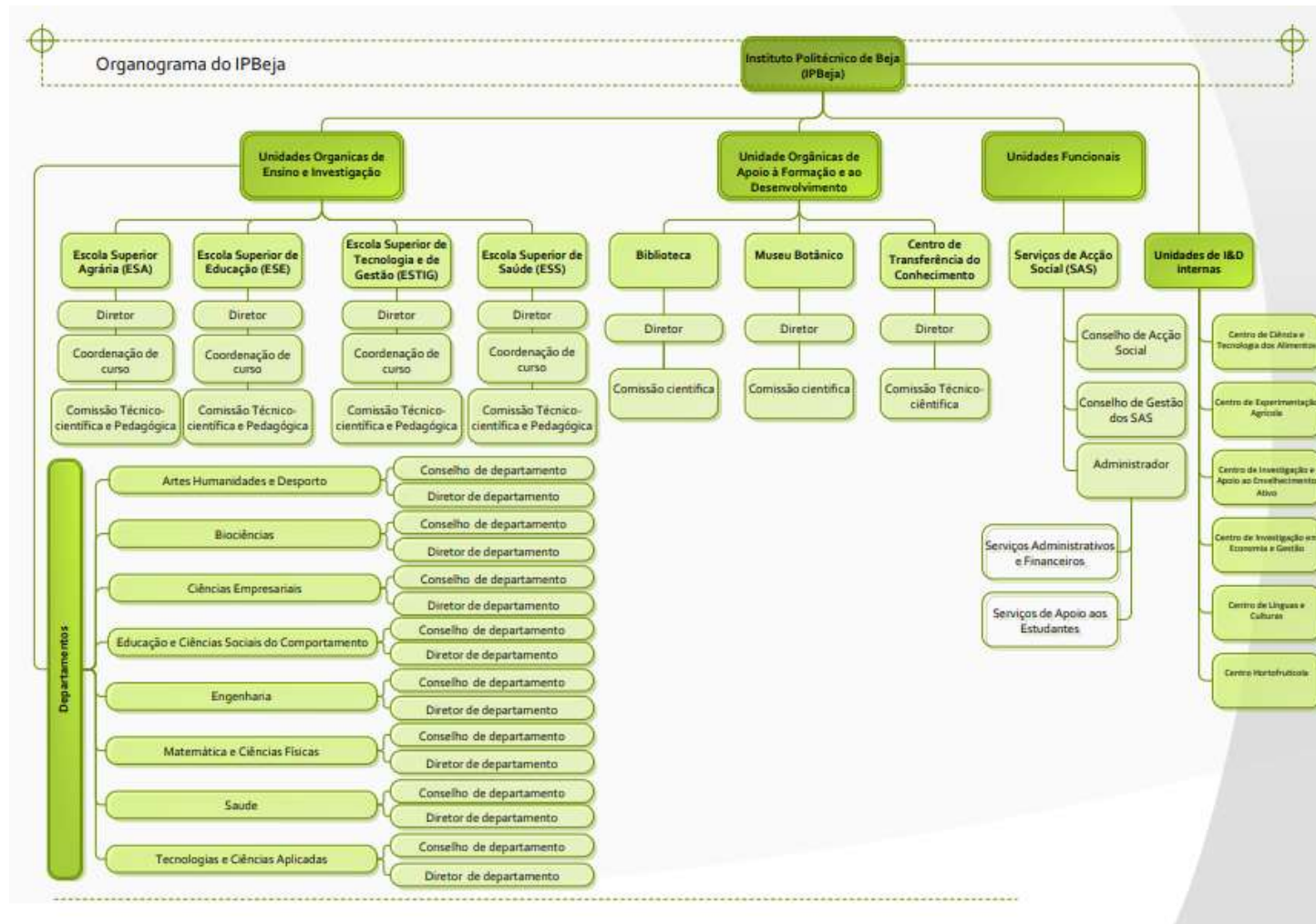


Figura 1- Organograma do IPBeja.

Anexo II – Organograma da Administração Central e dos Serviços Centrais do IPBeja

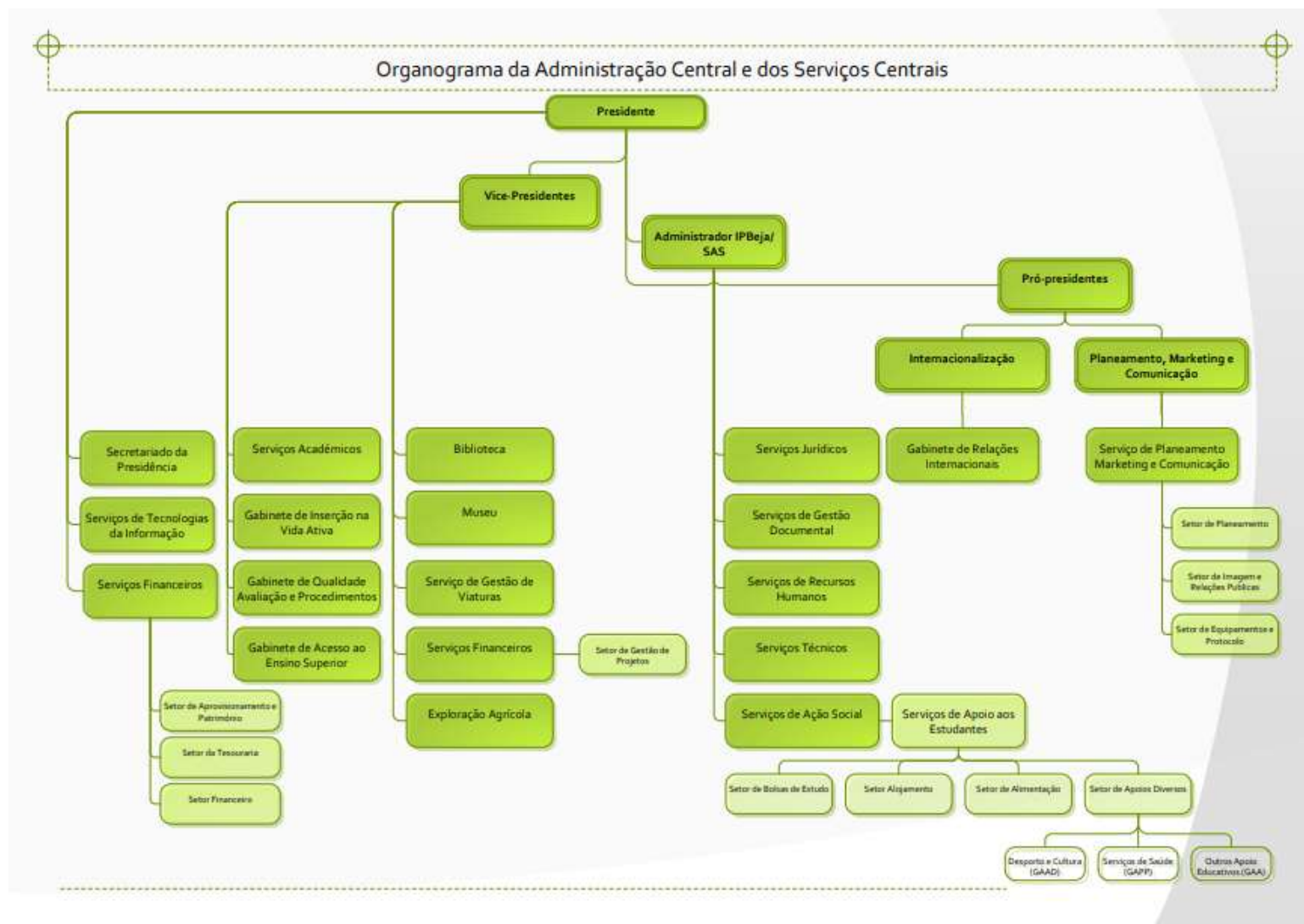


Figura 2- Organograma da Administração do IPBeja.

Anexo III – Questionário de Stresse nos Professores do Ensino Superior

QSPES (professores do ensino superior)

1ª Parte

1. Na escala que se segue, assinale com um círculo o número que melhor indicar o **nível de stress** que sente **geralmente** no exercício da sua atividade profissional.

| Em TERMOS GERAIS , a minha atividade profissional provoca-me... | | | | |
|--|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Nenhum stress | Pouco stress | Moderado stress | Bastante stress | Elevado stress |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

=====

2ª Parte

2. Apresentam-se seguidamente várias **fontes** potencialmente geradoras de **stress na sua atividade profissional**. Por favor assinale com um círculo o número que melhor indicar o **nível de stress/pressão** que sente no exercício da sua atividade profissional (0 = *Nenhum stress*; 2 = *Moderado stress*; 4 = *Elevado stress*).

| | NENHUM STRESS | | | ELEVADO STRESS | | |
|---|---------------|---|---|----------------|---|--|
| 1. Isolamento profissional face aos colegas de trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 2. Falta de tempo para realizar todas as minhas atividades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 3. Alunos pouco motivados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 4. Cumprimento de prazos nas tarefas burocráticas/administrativas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 5. Carreira demasiado hierarquizada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 6. Falta de reconhecimento e/ou apoio por parte dos colegas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 7. Falta de conforto/condições nas instalações de trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 8. Falta de tempo para estar com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge/companheiro/a, filhos, amigos, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 9. Produzir trabalhos com qualidade para publicação em revistas/editoras de impacto internacional | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 10. Poucos recursos físicos/materiais para a realização do trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |

Figura 3- Questionário QSPES 1ª Parte.

QSPES (professores do ensino superior) (cont.)

| | NENHUM STRESS | | | | | ELEVADO STRESS | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|-------------------|--|--|--|--|
| 11. Demasiado trabalho/tarefas para fazer em simultâneo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 12. Baixo interesse/motivação dos alunos para trabalhar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 13. Diversidade de tarefas burocráticas/administrativas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 14. Falta de perspetivas de progressão na carreira | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 15. Competição entre colegas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 16. Espaços físicos deficientes/insuficientes para efetuar o meu trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 17. Necessidade de trabalhar em casa fora do horário de trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 18. Atingir os níveis exigidos de produtividade científica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 19. Conciliar o trabalho com as atividades familiares e pessoais | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 20. Falta de tempo para aprofundar os meus conhecimentos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 21. Publicar em revistas/editoras de impacto internacional | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 22. Entraves e problemas burocráticos/administrativos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 23. Falta de estabilidade e segurança na carreira | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 24. Atitudes e comportamentos negativos de outros colegas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 25. Recursos escassos para efetuar o meu trabalho (e.g., financeiros, materiais, humanos, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 26. Pouco tempo para estar com a família/amigos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 27. Internacionalizar a investigação produzida | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 28. Alunos barulhentos/ruidosos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 29. Excesso de horas de trabalho | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 30. Pouca vontade de trabalhar manifestada pelos alunos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 31. Obrigações burocráticas/administrativas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 32. Exigência de prestação de provas públicas e/ou documentais | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |

Figura 4- Questionário QSPES 2ª Parte.

Anexo IV - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente - Idades

Tabela 19- Teste ANOVA - Idades.

| Fatores | Questões | "p" ANOVA |
|----------|----------|-----------|
| 1 | 3 | 0,127 |
| | 12 | 0,088 |
| | 28 | 0,793 |
| | 30 | 0,326 |
| 2 | 2 | 0,036 |
| | 11 | 0,240 |
| | 20 | 0,929 |
| | 29 | 0,353 |
| 3 | 4 | 0,004 |
| | 13 | 0,022 |
| | 22 | 0,035 |
| | 31 | 0,240 |
| 4 | 5 | 0,103 |
| | 14 | 0,121 |
| | 23 | 0,105 |
| | 32 | 0,755 |
| 5 | 1 | 0,043 |
| | 6 | 0,058 |
| | 15 | 0,476 |
| | 24 | 0,266 |
| 6 | 7 | 0,356 |
| | 10 | 0,279 |
| | 16 | 0,298 |
| | 25 | 0,396 |
| 7 | 9 | 0,013 |
| | 18 | 0,183 |
| | 21 | 0,022 |
| | 27 | 0,136 |
| 8 | 8 | 0,629 |
| | 17 | 0,640 |
| | 19 | 0,955 |
| | 26 | 0,792 |

Fonte: Teste ANOVA

Anexo V - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente - Género

Tabela 20- Teste ANOVA - Género.

| Fatores | Questões | "p" ANOVA |
|----------------|-----------------|------------------|
| 1 | 3 | 0,886 |
| | 12 | 0,895 |
| | 28 | 0,432 |
| | 30 | 0,922 |
| 2 | 2 | 0,272 |
| | 11 | 0,112 |
| | 20 | 0,652 |
| | 29 | 0,089 |
| 3 | 4 | 0,046 |
| | 13 | 0,292 |
| | 22 | 0,914 |
| | 31 | 0,110 |
| 4 | 5 | 0,234 |
| | 14 | 0,409 |
| | 23 | 0,285 |
| | 32 | 0,459 |
| 5 | 1 | 0,063 |
| | 6 | 0,812 |
| | 15 | 0,080 |
| | 24 | 0,237 |
| 6 | 7 | 0,545 |
| | 10 | 0,379 |
| | 16 | 0,429 |
| | 25 | 0,752 |
| 7 | 9 | 0,749 |
| | 18 | 0,984 |
| | 21 | 0,717 |
| | 27 | 0,384 |
| 8 | 8 | 0,080 |
| | 17 | 0,855 |
| | 19 | 0,499 |
| | 26 | 0,025 |

Fonte: Teste ANOVA

Anexo VI - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente – Número de Horas de Trabalho

Tabela 21- Teste ANOVA - Número de Horas de Trabalho.

| Fatores | Questões | "p" ANOVA |
|----------|----------|-----------|
| 1 | 3 | 0,127 |
| | 12 | 0,088 |
| | 28 | 0,793 |
| | 30 | 0,326 |
| 2 | 2 | 0,036 |
| | 11 | 0,240 |
| | 20 | 0,929 |
| | 29 | 0,353 |
| 3 | 4 | 0,004 |
| | 13 | 0,022 |
| | 22 | 0,035 |
| | 31 | 0,24 |
| 4 | 5 | 0,103 |
| | 14 | 0,121 |
| | 23 | 0,105 |
| | 32 | 0,755 |
| 5 | 1 | 0,043 |
| | 6 | 0,058 |
| | 15 | 0,476 |
| | 24 | 0,266 |
| 6 | 7 | 0,356 |
| | 10 | 0,279 |
| | 16 | 0,298 |
| | 25 | 0,396 |
| 7 | 9 | 0,013 |
| | 18 | 0,183 |
| | 21 | 0,022 |
| | 27 | 0,136 |
| 8 | 8 | 0,629 |
| | 17 | 0,640 |
| | 19 | 0,955 |
| | 26 | 0,792 |

Fonte: Teste ANOVA

Anexo VII - Teste ANOVA aplicado à relação entre os níveis de stresse e a variável independente – Departamento Afeto

Tabela 22- Teste ANOVA - Departamento Afeto.

| Fatores | Questões | "p" ANOVA |
|----------------|-----------------|------------------|
| 1 | 3 | 0,319 |
| | 12 | 0,947 |
| | 28 | 0,044 |
| | 30 | 0,819 |
| 2 | 2 | 0,373 |
| | 11 | 0,122 |
| | 20 | 0,389 |
| | 29 | 0,121 |
| 3 | 4 | 0,671 |
| | 13 | 0,500 |
| | 22 | 0,534 |
| | 31 | 0,318 |
| 4 | 5 | 0,756 |
| | 14 | 0,643 |
| | 23 | 0,009 |
| | 32 | 0,136 |
| 5 | 1 | 0,155 |
| | 6 | 0,185 |
| | 15 | 0,043 |
| | 24 | 0,153 |
| 6 | 7 | 0,714 |
| | 10 | 0,730 |
| | 16 | 0,740 |
| | 25 | 0,704 |
| 7 | 9 | 0,912 |
| | 18 | 0,858 |
| | 21 | 0,551 |
| | 27 | 0,896 |
| 8 | 8 | 0,051 |
| | 17 | 0,121 |
| | 19 | 0,265 |
| | 26 | 0,002 |

Fonte: Teste ANOVA

Apêndices

Apêndice I – Planificação de Medidas Preventivas



Tabela 23- Planificação de Medidas Preventivas

| Objetivos | Fatores | Medidas Preventivas | Prazo de Aplicação | Responsáveis de Aplicação | Destinatários |
|--|---------------------------------------|---|---------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Aumentar a satisfação dos alunos e diminuir o stress dos professores | Desmotivação dos Alunos | Criar metodologias alternativas de ensino para combater a desmotivação e desinteresse dos alunos face ao ensino; Reforçar junto aos alunos o interesse do trabalho; Motivação de alcançar bons resultados letivos. | 1 ano | Gestão de Topo Professores | Todos os professores |
| Diminuir o risco de exposição | Excesso de Trabalho | Minimizar as exigências psicológicas do trabalho e oferecer formação, planificando e distribuindo o trabalho, de forma a que as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho. | 1 ano | Gestão de Topo Professores | Todos os professores |
| Diminuir o risco elevado de exposição | Trabalho Burocrático / Administrativo | Melhorar a participação dos professores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, condições de | 1 ano | Gestão de Topo | Todos os professores |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|---------|----------------------------|----------------------|
| | | trabalho, métodos e horários de trabalho; impedir os trabalhos monótonos e repetitivos e procurar dotar as tarefas de um nível de interesse crescente. | | Chefias Diretas | |
| Promover a satisfação dos professores | Carreira Profissional | Contribuir na criação de um ambiente de trabalho saudável e de entreajuda e, em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais, eliminar a concorrência entre os professores e/ou as escolas e departamentos e reduzir o trabalho isolado. | 6 meses | Gestão de Topo Professores | Todos os professores |
| Diminuir o risco elevado de exposição | Relações no Trabalho | Contribuir na criação de um ambiente de trabalho saudável e de entreajuda e, em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais, eliminar a concorrência entre os professores e/ou as escolas e departamentos e reduzir o trabalho isolado. | 4 meses | Gestão de Topo | Todos os professores |
| Promover a satisfação nos professores | Condições de Trabalho | Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, as tarefas definidas e as margens de | 1 ano | Gestão de Topo | Todos os professores |


| | | | | | |
|---|-----------------------------|---|---------|---|----------------------|
| | | autonomia; manter dentro dos valores de conforto os fatores ambientais. (ruído, iluminação, qualidade do ar, temperatura, iluminação, ruído, etc.); proporcionar aos quadros dirigentes e aos professores formação e sensibilização para as questões relacionadas com a saúde mental. | | Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho | |
| Reduzir a pressão do elevado desempenho | Produtividade Científica | Associar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho; conferir a quantidade e a qualidade da informação tratada; adaptar os períodos de descanso à tarefa; apresentar novos modelos de planeamento das tarefas e participação. | 1 ano | Gestão de Topo Chefias Diretas | Todos os professores |
| Impedir que os professores efetuem horas de trabalho excessivas | Vida Pessoal e Profissional | Instituir o cumprimento do horário de trabalho, como questão fundamental de respeito pelos professores, de modo a garantir que existe a conciliação da vida profissional e a vida pessoal | 6 meses | Gestão de Topo | Todos os professores |

Apêndice II – Ação de Sensibilização e Formação



Riscos Psicossociais e Stresse Ocupacional nos Professores do Instituto Politécnico de Beja

Ação de Sensibilização e Formação



Local: Auditório Principal do
Instituto Politécnico de Beja

Formador: Psicólogo do
IPBeja

A realizar no início do 1º e 2º
semestre letivo

Horário: 9h às 18h

| Objetivos | Destinatários |
|---|---|
| Reduzir os efeitos dos fatores de risco psicossocial na saúde dos professores | Todos os professores do Instituto Politécnico de Beja |
| Atuar no combate da doença e promover a saúde | Inscrição Gratuita, mediante Ficha de Inscrição |
| | Limite máximo de participantes por sessão: 20 |

Figura 5- Ação de Sensibilização e Formação.